

REVISTA ELETRÔNICA



TRABALHO DECENTE

REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargadora
ANA CAROLINA ZAINA

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

EDITOR CHEFE

Desembargador
Luiz Eduardo Gunther

EDITORA ASSISTENTE

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch
Adriana Cavalcante de Souza Medeiros

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)
iStockphoto LP

Coordenadoria de Editoração e Divulgação Científica

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XII – 2023 – n.123

EDITORIAL

A edição desse mês trata do Trabalho Decente.

Delaíde Alves Miranda Arantes e Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos procuram demonstrar a importância da ratificação da Convenção 190 pelo Brasil como um esforço para o país honrar o compromisso com o Trabalho Decente.

Lorena de Mello Rezende Colnago e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho visam explicar o modelo adotado para o importante combate à prática do trabalho infantil, mas também a proibição do trabalho do jovem em mototáxi.

Camilla Martins dos Santos Benevides, Marco Antônio César Villatore e Luiz Eduardo Gunther analisam os efeitos jurídicos do silêncio eloquente do Decreto presidencial 10.088/2019, com relação à aplicação da Convenção e da Recomendação 189 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro.

Marcelo Weishaupt Proni apresenta algumas indicações para pensar o tamanho do desafio de promover o trabalho decente por meio da redução do desemprego e do trabalho precário no Brasil.

Gabriela Neves Delgado, Ana Luísa Gonçalves Rocha e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro analisam as três etapas dos compromissos éticos da ONU com os Direitos Humanos.

Poliana Ribeiro Dos Santos, Ariê Scherreier Ferneda e Norma Sueli Padilha fazem uma interlocução sobre o trabalho decente e a preservação dos direitos das crianças e dos adolescentes que trabalham como produtores de conteúdos digitais.

Camila Dozza Zandonai reflete sobre os desafios à Agenda do Trabalho Digno, e a necessidade do repensar das noções de dignidade laboral bem como a necessidade de readequar os instrumentos legislativos e negociais aos novos formatos de trabalho.

Como artigo especial, Antonio Carlos Aguiar reflete sobre o perfil do profissional nexialista.

A edição também apresenta acórdãos, ementas e normativos relacionados ao tema, incluindo o Monitor do Trabalho Decente, o Mapa Estratégico do Ministério Público do Trabalho e o Relatório do perfil do Trabalho Decente no Brasil.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 08 Trabalho decente e a proteção contra o assédio moral: a importância da convenção 190 da Organização Internacional de Trabalho - Delaíde Alves Miranda Arantes e Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos
- 21 A Convenção n.º 138 da OIT e a proibição de trabalho em mototáxi - Lorena de Mello Rezende Colnago e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho
- 39 A Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho e o Decreto Presidencial 10.088/2019 - Camilla Martins dos Santos Benevides, Marco Antônio César Villatore e Luiz Eduardo Gunther
- 59 Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil - Marcelo Weishaupt Proni
- 95 O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do trabalho decente - Gabriela Neves Delgado, Ana Luísa Gonçalves Rocha e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro
- 132 Trabalho infantojuvenil cibernético: o trabalho decente no contexto de publicidade virtual e youtubers mirins - Poliana Ribeiro Dos Santos, Ariê Scherreier Ferneda e Norma Sueli Padilha
- 153 Trabalho digno, trabalho decente e contratos atípicos - Camila Dozza Zandonai

Artigo Especial

- 169 Nexialista um novo profissional do (e no) direito - Antonio Carlos Aguiar

Acórdãos

- 187 Acórdão - Processo nº 0000401-03.2021.5.09.0126 (ROT) 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Ricardo Tadeu Marques da Fonseca
- 205 Acórdão - Processo nº 0000010-06.2019.5.09.0001 (ROT) 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relatora Ana Carolina Zaina
- 211 Acórdão - Processo nº 0000044-25.2021.5.09.0093 (ROT) 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Ricardo Bruel da Silveira
- 216 Acórdão - Processo nº 0001199-85.2019.5.09.0658 (ROT) 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relatora Thereza Cristina Gosdal

Suplementos

- 235 Ementas
- 254 Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - Organização Internacional do Trabalho - OIT - Trabalho decente e crescimento econômico
- 256 Decreto Legislativo nº 172, de 2017 - Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho
- 266 Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201)
- 276 Lei nº 14.297, de 5 de Janeiro de 2022 - Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Notícias

279 | TRT-PR disponibiliza acesso ao Monitor do Trabalho Decente

Manuais, cartilhas e informativos

283 | Mapa Estratégico MPT PEI 2023 - 2030

284 | Perfil do Trabalho decente no BRASIL - Escritório da Organização Internacional do Trabalho

TRABALHO DECENTE E A PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL: A IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO

Delaíde Alves Miranda Arantes
Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

RESUMO: Esse estudo tem o objetivo de interlocução entre a conquista do direito ao Trabalho Decente enquanto conceito da Organização Internacional do Trabalho e a erradicação de práticas de assédio moral organizacional como método de gestão implementado pelo neoliberalismo. Assim, apoia-se na necessidade de o Estado garantir eficácia aos preceitos constitucionais que asseguram a proteção integral da pessoa humana, com sua dignidade, e o valor social do trabalho, promovendo ações de prevenção e condenando atos de violência no meio ambiente de trabalho, sobretudo após a edição da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Convenção 190 da OIT; Organização Internacional do Trabalho; Assédio Moral; Trabalho Decente.

SUMÁRIO. 1. Introdução. 2. Proteção constitucional contra o assédio moral organizacional: um modelo de gestão neoliberal. 3. Proteção contra o assédio moral no ordenamento jurídico internacional. 4. Conclusão. 5. Referencias bibliográficas.

Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Mestre em Direito, Estado e Constituição, na sublinha Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade - UnB. Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" - UnB - CNPq, Conselheira da Escola Nacional da Magistratura - ENAMAT, Ouvidora do TST e do CSJT, integrante da AJD-Associação Juizes para a Democracia.

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

Pós-doutoranda em Derecho Laboral pela Universidade de Valência. Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UNB. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUCSP. Professora Titular e Coordenadora Adjunta do Curso de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF - Centro Universitário, Brasília. Assessora da Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

INTRODUÇÃO

A implementação do Trabalho Decente, conceito construído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e da garantia de um meio ambiente saudável e equilibrado, com respeito à saúde psíquica e física do trabalhador, não prescinde da condenação de práticas de assédio moral. O assédio moral como uma modalidade de violência identificada no ambiente de trabalho, tem sido utilizado como ferramenta de gestão para aumento da produtividade no marco do sistema capitalista neoliberal.

No entanto, a Constituição Federal assegura a proteção integral à pessoa humana, incluindo sua esfera material e moral, além de consagrar o valor social do trabalho e a dignidade humana como fundamentos da República.

Soma-se aos preceitos constitucionais elencados a nova Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em junho de 2019 pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que entrou em vigor em 25 de junho de 2021.

Tanto as disposições constitucionais quanto a referida Convenção indicam que o caminho para alcançar o Trabalho Decente envolve a condenação de práticas de violência no âmbito do meio ambiente do trabalho, seja por medidas preventivas, seja por meio de reparação dos danos causados às vítimas de assédio moral e outras formas de abusos.

O presente estudo procura demonstrar a importância da ratificação da Convenção 190 pelo Brasil como um esforço para o país honrar o compromisso com o Trabalho Decente assumido pelo Governo Federal brasileiro perante a Organização Internacional do Trabalho em 2003.

2. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UM MODELO DE GESTÃO NEOLIBERAL

Para José Roberto Montes Heloani, o assédio moral foi objeto de estudo em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymann que, por meio de pesquisa realizada em vários grupos de profissionais, identificou a existência de um processo de “psicoterror”, inaugurando o conceito de “*mobbing*” (do termo de *mob*, que corresponde a horda, bando ou plebe). Para Leymann, o assédio moral consistiria em um conceito “que se desenvolve em uma situação comunicativa hostil, em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa de tal forma que esta é levada a uma posição de

fraqueza psicológica”.¹ Segundo José Roberto Montes Heloani são características do assédio moral

a intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça.

Para o autor, “em uma sociedade cuja base cultural fosse a fraternidade, o assédio moral simplesmente não existiria, ou se restringiria às patologias individuais”, no entanto, “enquanto vivermos em uma sociedade que valoriza muito mais a capacidade de competir e vencer do que o altruísmo e a generosidade, com certeza esse tipo de coação moral continuará acontecendo”.²

Embora o assédio moral possa se dar em uma perspectiva individual, para o presente artigo destaca-se o uso da violência como estratégia de gestão do trabalho humano, ou seja, como violência organizacional. Essa modalidade de violência tem especial relevo no cenário de dominação social no trabalho proposto pelos mecanismos neoliberais de esvaziamento do caráter protetivo do Direito do Trabalho, de flexibilização de postos de trabalho e precarização dos vínculos de emprego.

Margarida Barreto, pioneira sobre o tema no Brasil, define o assédio moral como “modalidade sutil da violência, suscetível de ser identificada, prevenida e erradicada do mundo do trabalho, na medida em que for dada a visibilidade, intensificado os laços de solidariedade, evitando a naturalização, banalização e barbárie”.³

A gestão por medo, gestão por estresse e por injúria, o estímulo à competitividade sem limites, as cobranças frequentes, os prazos inadequados para metas estabelecidas, o uso de autoritarismo e do desrespeito, que constrange e humilha, todas essas estratégias integram o modelo de gestão capitalista trazido da iniciativa privada e presente, inclusive, no setor público. Essa gestão de trabalho embasada

1 HELOANI, Roberto. ASSÉDIO MORAL – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 16 dez. 2022.

2 Idem.

3 BARRETO, Margarida. **Assédio moral: a violência sutil** Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2005, p. 9. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf> Acesso em 18 dez 2022.

em uma ideologia gerencialista, chamada por Christophe Dejour de governança por números⁴, ignora as limitações humanas e utiliza o assédio organizacional como política institucional e ferramenta de gestão, controle e coerção.

Tais condutas são incompatíveis com o que prevê a Constituição Federal de 1988, que reconhece o trabalho como um valor social a ser exercido com dignidade. O valor social do trabalho e a da livre iniciativa são os alicerces da ordem econômica brasileira, previstos no art. 1.º, IV e 170 da Constituição Federal.⁵

Com o objetivo de alcançar o desenvolvimento econômico e assegurar a todos uma existência digna, a Constituição estabelece o respeito a princípios fundamentais, dentre os quais o da defesa do meio ambiente – no art. 170, II, aliado ao direito a um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, conforme art. 200, inciso VIII, e art. 225, da Constituição Federal, todos princípios necessários para o exercício do direito fundamental à saúde - previsto no art. 196, e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, de acordo com art. 7º, inciso XXI, e da dignidade da pessoa humana, estabelecido no art. 1.º, inciso II, da Constituição Federal.⁶

A Constituição Federal Cidadã de 1988, em seu art. 5.º, V, estabelece, ainda, ser assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; e o inciso X, que diz que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Tais dispositivos sinalam a preocupação constitucional com os aspectos materiais e extrapatrimoniais do indivíduo.

O artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal prevê o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa⁷.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que no corrente ano completa 80 anos de sua promulgação passou a tratar especificamente do dano moral. A Lei da Reforma

4 DEJOURS, Christophe. **Especialista francês defende gestão cooperativa para promover saúde psíquica no trabalho**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2017/08/especialista-frances-defende-gestao-cooperativa-para-promover-saude-psi-quica-no-trabalho> Acesso em 17 dez. 2022.

5 BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 17 dez. 2022.

6 Idem.

7 Idem.

Trabalhista, Lei 13.467/2017, adotou os artigos 223-B, 223-C e 223-E, que tratam da conceituação de dano extrapatrimonial (que pode ser moral ou existencial), os direitos por ele atingidos e a consequente possibilidade de reparação, embora os dispositivos inseridos apresentem um conteúdo discriminatório que está sendo questionado no Supremo Tribunal Federal⁸.

Na esfera infraconstitucional, nos artigos 186, 187 e 927, caput, do Código Civil Brasileiro também protege o indivíduo, inclusive o trabalhador, contra atos abusivos e ilícitos que causem danos, prevendo reparação.⁹

O ordenamento jurídico brasileiro adota a teoria da responsabilidade subjetiva, que depende da configuração de dolo ou culpa do causador do dano, assim, a prova da culpa do empregador pelo quadro de adoecimento do trabalhador vítima de assédio moral consiste no grande desafio para a efetividade do direito fundamental à saúde.

Destaca-se no âmbito da legislação infraconstitucional a Lei Orgânica da Saúde - Lei 8.080 de 1990, que insere em seu art. 3.º, fatores que considera determinantes e condicionantes da saúde, destacando a proteção ao meio ambiente do trabalho.¹⁰

Considerando o avançado arcabouço jurídico nacional, a organização do trabalho deve proporcionar um meio ambiente que garanta a tutela psicofísica do trabalhador, mediante o cumprimento das prescrições normativas constitucionais e infraconstitucionais, além de tratados, convenções e recomendações internacionais.

3. PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

O sistema internacional de proteção aos Direitos Humanos vincula os seus Estados Membros a um triplo dever de respeito, promoção e proteção dos direitos humanos, o que envolve todos os seus agentes – Poder Executivo, Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, Polícias, entre outros.¹¹

8 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6050**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475570&ori=1> Acesso em 16 dez. 2022.

9 BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em 17 dez. 2022.

10 BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.080%2C%20DE%2019%20DE%20SETEMBRO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20para,correspondentes%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em 18 dez. 2022.

11 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2021, p. 180.

Constitui papel do Estado e de seus agentes, dentro de suas competências, o dever de tornar “efetiva a reprovação legal a graves violações de direitos humanos, e, de outro lado, oferecer respostas institucionais adequadas ao impedimento ou, quando não for possível, a adequada punição ao ofensor à proporcional reparação à vítima”.¹²

No âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos possui grande relevância em relação aos direitos básicos do trabalhador, principalmente em seu artigo 23, que afirma que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.¹³

O reconhecimento da vinculação dos particulares ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos, incluindo as empresas, está amparado na universalidade desses direitos, “especialmente na Carta da ONU e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, uma vez que sem a incidência de tais direitos em todas as relações (verticais e horizontais), a universalidade não seria completa”.¹⁴

Mesmo sem a existência de um tratado específico sobre direitos humanos e empresas, o respeito aos direitos humanos pode ser considerado uma obrigação de todos, no entendimento derivado da Declaração de Viena sobre Direitos Humanos de 1993, que dispõe que “a comunidade internacional deve considerar os direitos humanos, globalmente, de forma justa e equitativa, em pé de igualdade e com igual ênfase”, admitindo-se que as empresas estão inseridas no campo da comunidade internacional.¹⁵

No ordenamento jurídico internacional protetor da saúde como direito humano ganha ênfase a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, que considera que saúde abrange não somente a ausência de afecções e doença, mas também a defesa do indivíduo contra os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente ligados com a segurança e higiene no trabalho.¹⁶

A Organização Internacional do Trabalho emitiu em 2018 um relatório denominado “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo

12 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2021, p. 182.

13 Declaração Universal dos Direitos Humanos. **UNICEF**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em 18 dez. 2022.

14 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**, 7.ed. São Paulo: Saraiva, 202, p. 317.

15 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**, São Paulo: Atlas, 2021, p. 225.

16 Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 155**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm Acesso em 17 dez. 2022.

do trabalho”, questão que passou a ser considerada central e urgente no âmbito dessa Organização, sobretudo em razão da adoção de estratégias gerencialistas impostas pelo neoliberalismo.¹⁷

Na sequência das medidas adotadas para inibir o assédio e a violência no trabalho, em junho de 2019, a OIT aprovou a sua Convenção 190, que entrou em vigor em 25 de junho de 2021.

A Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho atingem a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social.

Admite que a violência e o assédio moral ou sexual no mundo do trabalho levam à violação dos direitos humanos, e constituem ameaça à igualdade de oportunidades, sendo, portanto, incompatíveis com o Trabalho Decente.

O conceito de Trabalho Decente consiste em paradigma internacional estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho e representa a garantia de um trabalho “adequadamente remunerado, exercido em liberdade, equidade e segurança, e capaz de garantir vida digna”.¹⁸ Tal conceito se apoia em quatro pilares: “os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social”.¹⁹

O Brasil tem um compromisso com a promoção do Trabalho Decente. Em maio de 2006, o país lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), fruto de um Memorando de Entendimento assinado em 2003, pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Trata-se de um compromisso do Estado Brasileiro e que precisa imediatamente ser retomado após um período de negligência dos últimos governos²⁰, promotores da Reforma Trabalhista e da precarização das condições de trabalho no país.

Estabelecida a importância da busca pelo Trabalho Decente como um compromisso de Estado, a aplicação da Convenção 190 da OIT mostra-se imprescindível

17 Organização Internacional do Trabalho. **Acabar com a violência e o assédio contra homens e mulheres no mundo do trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf Acesso em 17 dez. 2022.

18 Agenda Nacional do Trabalho Decente. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf Acesso em 19 dez. 2022.

19 Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em 28 dez. 2022.

20 Agenda Nacional do Trabalho Decente. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf Acesso em 19 dez. 2022.

para concretizar tal compromisso, assim como sua ratificação.

A Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero. Admite que a forma com que estruturas sociais e as questões de gênero e raça se cruzam tem um papel significativo, pois, além de acentuarem as desigualdades no ambiente de trabalho, são indissociáveis da divisão sexual do trabalho.

Nesse sentido, a Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcional as mulheres e as jovens, e apontando para a necessidade de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível, que inclua as causas subjacentes e os fatores de risco, como os estereótipos de gênero, a multiplicidade, a intersecção das formas de discriminação e a desigualdade das relações de poder com base no gênero e raça.

A Convenção 190 define violência e assédio como “comportamentos, práticas ou ameaças que visem e resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos para os trabalhadores atingidos”.²¹

Os países que ratificam a Convenção passam a ter responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero contra essas atitudes patronais prejudiciais aos trabalhadores.

No entanto, apesar de a Convenção 190 ter entrado em vigência internacional em junho de 2021, até agora apenas seis países a ratificaram: Argentina, Equador, Uruguai, Fiji, Namíbia e Somália.²² A adesão do Brasil depende da aprovação do Congresso Nacional e da sanção do Presidente da República.

A existência de riscos psicossociais vinculados à organização do trabalho, como cargas de trabalho excessivas, falta de autonomia para tomada de decisões, baixa consideração pelo trabalho das pessoas, rigidez nos procedimentos rotineiros do trabalho, atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais como uma forma de violência estrutural são fatores desencadeantes do assédio moral.

Para combater esses riscos, a Convenção 190, em seu artigo 6º, estabelece que cada país Membro deverá adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

21 Organização Internacional do Trabalho. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/--ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf Acesso em 18 dez. 2022.

22 IEAL lança campanha para ratificar a Convenção sobre violência e assédio da OIT. **App Sindicato.** Disponível em: <https://appsindicato.org.br/ieal-lanca-campanha-para-ratificar-a-convencao-sobre-violencia-e-assedio-da-oit/> Acesso em 17 dez. 2022.

Essa adoção de leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio são a expressão da aplicação direta dos princípios prevenção e proteção contra o assédio e a violência. A prevenção e a precaução se dão pela adoção de práticas que visem inibir a ocorrência das violações no âmbito do direito ambiental do trabalho.

A realização de Acordos e Convenções Coletivas, a fiscalização e a celebração de Termos de Ajustes de Conduta podem contribuir com a proteção e a prevenção de violências e assédios o ambiente de trabalho.

A Convenção 190 também fala sobre “aplicação e reparação de danos” o que inclui as decisões judiciais e multas. É possível, portanto, pleitear reparação de danos morais e materiais causados à saúde física e mental decorrentes do assédio moral.

Nesse sentido, para assegurar a proteção ao direto da vítima de assédio moral, a prova processual deve se deslocar do eixo da condição da vítima para se aprofundar no método de gestão e suas práticas violentas. Isto porque, a dificuldade em caracterizar o vínculo da doença com o trabalho e de demonstrar a culpa do empregador são obstáculos que inibem a ajuizamento de ações, agravada atualmente, pelo medo da condenação em honorários advocatícios de sucumbência, que atinge até mesmo os beneficiários da justiça gratuita.

Outro aspecto relevante a ser observado nos casos de assédio moral é a condição de fragilidade da vítima, que, muitas vezes, se encontra sem forças para demandar judicialmente a reparação de danos.

Por todos esses fatores, ações preventivas, como acordos e convenções coletivas que estabelecem políticas de controle do meio ambiente de trabalho são essenciais para o enfretamento do assédio moral.

No Brasil, o Conselho Nacional de Direitos Humanos, órgão colegiado de composição paritária que objetiva a promoção e a defesa dos direitos humanos, editou em 5 de março de 2020, as Diretrizes Nacionais para uma Política de Direitos Humanos e Empresas, que dispõe, em seu artigo 1.º, a necessidade de o Estado adotar diretrizes com o objetivo “orientar e auxiliar na aplicação de normas nacionais e internacionais de proteção dos Direitos Humanos”, incluído “o direito ao desenvolvimento, ao *trabalho decente*, à autodeterminação e a um meio ambiente equilibrado, incluindo o do trabalho”.²³

Nesse sentido, as condutas empresariais deverão estar de acordo com tais

23 BRASIL. **Decreto Lei n. 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm Acesso em 18 dez. 2022.

Diretrizes do Conselho Nacional de Direitos Humanos, que, no Capítulo IV, estabelecem:

Art. 7º O Estado tem a obrigação de legislar, respeitar, proteger e assegurar a fruição de Direitos Humanos no contexto das atividades empresariais, pautando sua atuação pelas seguintes diretrizes:

I - Regulamentar e fiscalizar a atividade empresarial de modo a cumprir com o conceito de **trabalho decente** e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tendo em vista que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna.(g.n.)”.²⁴

O Trabalho Decente é tema que desafia a sociedade e deve ser pensado na perspectiva do Estado Democrático de Direito, que preza pela dignidade humano e pelo trabalho enquanto valor social.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho soma-se às inúmeras iniciativas da entidade para a promoção do Trabalho Decente, na medida em que visa proteger os trabalhadores do assédio moral enquanto prática de violência no ambiente de trabalho.

No entanto, enquanto não enfrentarmos o assédio moral como consequência de um modelo de gestão que trata o ser humano como peça descartável do sistema de produção, o Trabalho Decente e a dignidade humana não passarão de retóricas ou promessas constitucionais não cumpridas.

A ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho é um caminho natural a ser trilhado pelo Brasil em busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com Trabalho Decente para todos e todas.

4. CONCLUSÃO

O conceito de assédio moral desenvolvido a partir da observação de práticas repetidas de violência organizacional adquiriu maior relevância pela implementação do modelo de gestão neoliberal, calcado em metas, competitividade, pressão por produtividade, entre outros métodos empresariais abusivos. O aumento dos casos de assédio moral no atual estágio de desenvolvimento econômico-social da sociedade capitalista neoliberal resultou na edição da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

24 Idem.

Esse importante documento soma-se ao ordenamento jurídico nacional alicerçado na Constituição Federal de 1988, constituindo mais uma norma internacional que corrobora a necessidade de ações concretas para a implementação do Trabalho Decente no Brasil.

O Trabalho Decente, conceito que inclui o respeito a direitos básicos do trabalhador, é compromisso assumido pelo Governo Federal brasileiro desde 2003, pela assinatura da Agenda Nacional do Trabalho Decente e, a partir da Convenção 190 da OIT, tal Agenda deve incluir o esforço para combater as condutas impróprias no âmbito das empresas, geradoras de assédio moral.

Uma legislação que estimule boas práticas empresariais como as Diretrizes Nacionais para uma Política de Direitos Humanos e Empresas, a fiscalização governamental, a celebração de Termos de Ajustamento de Condutas, de acordos e convenções coletivas que protejam os trabalhadores de práticas de violência na gestão empresarial e o julgamento e condenação de empresas que pratiquem o assédio organizacional pelo Poder Judiciário são ações que se somam aos esforços da Organização Internacional do Trabalho para a implementação do Trabalho Decente.

Nessa nova fase de reconstrução da democracia, do Estado Democrático de Direito e de início do restabelecimento do Estado Democrático de Direito, a ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil é medida que se impõe para sinalizar a retomada do compromisso brasileiro com o Trabalho Decente, colocando novamente na Agenda Nacional a implementação de ações em busca da construção de uma sociedade na qual o trabalho dignifique o ser humano.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: a violência sutil** Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2005, p. 9. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf> Acesso em 18 dez 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov>.

br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 17 dez. 2022

BRASIL. **Decreto Lei n. 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm Acesso em 18 dez. 2022.

BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.080%2C%20DE%2019%20DE%20SETEMBRO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20para,correspondentes%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em 18 dez. 2022.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em 17 dez. 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. ADI 6050. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475570&ori=1> Acesso em 16 dez. 2022.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. **UNICEF**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em 18 dez. 2022.

DEJOURS, Christophe. **Especialista francês defende gestão cooperativa para promover saúde psíquica no trabalho**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2017/08/especialista-frances-defende-gestao-cooperativa-para-promover-saude-psiquica-no-trabalho> Acesso em 17 dez. 2022.

HELOANI, Roberto. ASSÉDIO MORAL – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3Kjvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 16 dez. 2022.

IEAL **lança campanha para ratificar a Convenção sobre violência e assédio da OIT**. App Sindicato. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/ieal-lanca-campanha-para-ratificar-a-convencao-sobre-violencia-e-assedio-da-oit/> Acesso em 17 dez. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf Acesso em 19 dez. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 190**. Acabar com a violência e o assédio contra homens e mulheres no mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf Acesso em 17 dez. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf Acesso em 18 dez. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Disponível em: Acesso em 28 dez. 2022. <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**, 7.ed. São Paulo: Saraiva, 202.

A CONVENÇÃO N.º 138 DA OIT E A PROIBIÇÃO DE TRABALHO EM MOTOTÁXI*

Lorena de Mello Rezende Colnago
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

RESUMO

A Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, trata, primordialmente, sobre a idade mínima admitida para início da prestação de trabalho remunerado pelo ser humano. Tal convenção não estabelece rigidamente uma idade para início do trabalho, mas estipula que os Estados devem elevá-la progressivamente a um nível que possibilite o desenvolvimento físico e mental completo das crianças, sugerindo 15 anos como a idade adequada para admissão ao trabalho em geral. Outra questão que é muito importante sobre a Convenção n.º 138 é o reconhecimento de que a abolição efetiva do trabalho infantil deve ocupar um lugar central no desenvolvimento social e econômico de qualquer país. O Brasil se tornou referência mundial no enfrentamento ao trabalho precoce. O presente estudo visa explicar o modelo adotado para o importante combate à prática do trabalho infantil, mas também a proibição do trabalho do jovem em mototáxi.

Palavras-chave: trabalho infantil; idade mínima, mototaxi

ABSTRACT

The International Labor Organization deals, from its origin, with the problem of child and youth labor and included its eradication among the four most relevant issues and

* Artigo publicado de modo inédito na Revista LTr, ano 87, n.6, jun 2023.

Lorena de Mello Rezende Colnago

Doutora em Direito e Processo do Trabalho (USP). Mestre em Direito Processual (UFES). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Professora. Gestora da Comissão Regional do Trabalho Infantil, Seguro e do Combate ao Trabalho Escravo pelo TRT da 2ª Região (desde 2019). Conselheira da Escola Judicial da 2ª Região e Cordenadora Científica.

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

Professor de Direito do Trabalho na Fundação Getúlio Vargas –FGV e da Faculdade Makenzie. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Diretor da Escola Superior de Advocacia e da Associação dos Advogados de São Paulo. Pós-Doutor em Direito do Trabalho (Nantes-França). Doutorado e Mestrado na USP. Advogado.

the Convention 138 as one of the seven fundamentals. This agreement, adopted by the ILO in 1973, does not rigidly set a minimum age for work, but stipulates that States should progressively raise it to a level that makes possible full physical and mental development of children, suggesting 15 years as the minimum age for admission to work in general. Another issue that is too important about Convention No. 138 is the recognition that the effective abolition of child labor should occupy a central place in social and economic development, but also a ban on young people working in motorcycle taxis.

Keywords: child labor; minimum age, motorcycle taxi.

1. CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS

Na contemporaneidade, a sociedade, por meio de órgãos representativos internacionais como OIT, UNICEF e UNESCO, vem paulatinamente tornando inaceitável a exploração do trabalho infantil e construindo um discurso visando à sua erradicação, tal realidade é fruto de um processo histórico, em que a criança e o adolescente passaram a ser reconhecidos como sujeitos de direitos aos quais o trabalho gera um efeito maléfico e atrapalha o seu desenvolvimento.

A concepção de infância é uma construção histórica, e por ser assim, está relacionada às relações sociais estabelecidas entre as classes sociais em conjunturas históricas específicas. Relações que estão diretamente ligadas a maneira como o homem organiza a produção de riquezas e cultura, expressas nas contradições e lutas de classes. Desse modo, é num contexto de transformações sociais e econômicas que surge uma nova concepção da criança, agora considerada enquanto sujeitos de direitos.

Desde 1919, a OIT¹ fomenta uma medida voltada para definir a idade de 14 anos como limite para contratação de jovens pela indústria. Outras medidas desde então se sucederam com objetivos semelhantes em cenários onde o uso da mão de obra infantil era tratado como um fato natural da economia. Porém, é com a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, que a questão do trabalho infantil ganha destaque na agenda política mundial.

Avanços efetivos aparecem em 1959, na Declaração dos Direitos da Criança,

1 A Organização Internacional do Trabalho – OIT foi criada em junho de 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial, com a proposta de promover a paz, a justiça social, e em particular garantir a defesa dos Direitos Humanos no mundo do trabalho. Tornou-se um dos principais organismos internacionais de combate ao trabalho infantil.

proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, na qual se destaca, entre outros princípios, o que dispõe sobre o direito da criança a não trabalhar antes de ter adquirido a idade mínima conveniente, e proíbe sua admissão em ocupação que prejudique a saúde, educação, ou que interfira no seu desenvolvimento mental ou moral (8º princípio).

A luta pela defesa dos direitos das crianças e adolescentes em situação de trabalho prossegue com a Convenção 138, que a OIT formula em 1973. Além de determinar que os países-membros deveriam recomendar a formulação de políticas para assegurar a efetiva abolição do trabalho infantil e a adoção da idade mínima, vincula tais medidas à escolaridade compulsória, assumindo um posicionamento que refletia um novo conceito de infância e novos valores acerca dos impactos do trabalho precoce sobre o desenvolvimento da criança.

Em 1989, a ONU por meio da Convenção sobre os Direitos da Criança e do Adolescente consagrou a doutrina de proteção integral e de prioridade absoluta aos direitos das crianças. Considerada a Carta Magna para as crianças de todo o mundo, essa Convenção ressalta uma pauta extensa de questões sobre a infância, todas interligadas, salientando a urgência de ações integradas.

A partir do momento em que as Nações Unidas adotaram a Convenção de 1989, relativa aos direitos da criança e do adolescente, a OIT passou a prestar assistência aos países no combate ao trabalho infantil. Com o apoio financeiro da República Federal da Alemanha é lançado o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), em 1992, tendo seis países como signatários, inclusive o Brasil.

Desde então, a utilização do trabalho da criança e do adolescente passou a assumir grande visibilidade, provocando o aumento de pressões internacionais não só por parte das organizações que atuavam na área dos direitos humanos, como por parte dos meios de comunicação. O problema ganha relevância, especialmente no contexto de globalização da economia, com a constatação de um cenário desolador para infância em muitos daqueles países que se abriam ao comércio internacional e ao investimento em novos mercados, sobretudo nos países do Terceiro Mundo, que exploravam a mão de obra infantil com o objetivo de baratear as importações.

Ainda sob a influência da Convenção de 1989, os governos tiveram de enfrentar a inclusão de cláusulas ditadas pela Organização Mundial do Comércio (OMC). Essas previam não só uma idade mínima para o ingresso no trabalho, mas também restrições e sanções econômicas pela utilização do trabalho infantil na fabricação de produtos

exportáveis. Esta proposta, apesar de rejeitada por grande parte dos países membros da OMC, se constituiu num mecanismo de pressão da comunidade internacional e contribuiu significativamente para uma atuação mais eficaz na luta contra o trabalho infantil (OIT,2006).

Tratava-se não só de sensibilizar os setores responsáveis para questões relacionadas à infância, mas de exigir atitudes de impacto, apontando para a urgência de medidas contra a exploração da criança como força de trabalho. Esse compromisso é ratificado no documento “Os objetivos do Desenvolvimento do Milênio”, fixados em 2000 por 191 países-membros das Nações Unidas, que inclui, na agenda de trabalho decente, a eliminação progressiva do trabalho infantil e a educação de qualidade como elementos de fundamental importância para qualquer estratégia de desenvolvimento. Essas medidas são confirmadas mais tarde, nas recomendações da Cúpula Mundial da ONU (2005), ao indicar a redução da pobreza e a educação para todos como estratégias de combate ao trabalho infantil.

Atualmente, a proibição do trabalho infantil está prevista na legislação, em âmbito mundial, tanto na citada Convenção Internacional pelos Direitos da Criança e nas Convenções da OIT – Convenção 138, que trata da idade mínima para admissão ao trabalho, e a Convenção 182, que trata das piores formas de trabalho infantil e as necessárias medidas para sua eliminação imediata, além dessas existem mais de 61 normas internacionais, originárias da OIT, que de alguma forma se relacionam com o trabalho infanto-juvenil, como salienta Oris de Oliveira².

Em âmbito nacional, fruto da ratificação das referidas convenções internacionais, sua proibição está prevista na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do adolescente (Lei 8069/90) e na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT; acrescenta-se ainda outros instrumentos como: portarias do Ministério da economia (extinto Ministério do Trabalho e Emprego), que proíbem o trabalho de crianças e adolescentes nos locais e serviços considerados perigosos ou insalubres.

O Decreto 6481/2008, que trata das piores formas de trabalho preconiza a proibição do trabalho doméstico a menores de 18 anos de idade, estes últimos se fizeram referendar pela Convenção 182 da OIT. Associa-se ainda a proteção à criança e ao adolescente presente na Lei Orgânica de assistência Social (LOAS) e na promoção da educação integral expressa na Lei de Diretrizes e base da Educação (LDB), que se configuram importantes instrumentos de prevenção e combate ao trabalho infantil.

2 OLIVEIRA, Oris de. **O trabalho da criança e do adolescente**. São Paulo: LTr, 1994, p. 43-61.

O trabalho infantil desenvolve efeitos perversos nas crianças e adolescentes, interferindo no seu processo de desenvolvimento físico, emocional, social e educacional. De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei Federal 8.069/90), é proibido o trabalho de criança e adolescente menor de 16 anos (salvo na condição de aprendiz, com registro em carteira de trabalho e previdência social (CTPS) como tal, a partir dos 14 anos) no setor formal ou informal, ou ainda em atividades ilícitas.

Apesar da existência de legislação e das estratégias adotadas com vistas à erradicação do trabalho infantil, o problema persiste. Analisar o porquê dessa persistência remete necessariamente à análise de dados recentes relacionados ao trabalho infantil, bem como as políticas implementadas para seu combate no Brasil e por fim, os efeitos da flexibilização de algumas cláusulas da convenção 138 da OIT, em especial no que concerne ao trabalho de jovens entre 18 e 21 anos em entregas por meio de mototáxi.

2. DADOS RECENTES SOBRE A SITUAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL NO BRASIL E NO MUNDO

Em 2010 a comunidade internacional adotou, um plano para alcançar a eliminação das piores formas de trabalho infantil até o ano de 2016³. Contudo, em 2017, o Escritório Internacional do Trabalho publicou uma investigação sobre estimativas globais de trabalho infantil⁴, mostrando que o objetivo não foi cumprido.

Em 2016, 152 milhões de crianças entre 5 e 17 anos eram vítimas de trabalho infantil no mundo, quase metade dessas crianças (73 milhões) realizavam formas perigosas de trabalho, sendo que 19 milhões delas tinham menos de 12 anos de idade. O maior número de crianças vítimas de trabalho infantil foi encontrado na África (72,1 milhões), seguida da Ásia e do Pacífico (62 milhões), das Américas (10,7 milhões), da Europa e da Ásia Central (5,5 milhões) e dos Estados Árabes (1,2 milhões). O trabalho infantil está concentrado principalmente na agricultura (71%), seguida do setor de serviços (17%) e do setor industrial (12%) no qual geralmente se concentram as atividades mais perigosas. A maior parte (58%) das crianças vítimas de trabalho

3 ARRUDA, Katia Magalhães. A Convenção n. 182 da OIT e o desafio de eliminar as piores formas de trabalho infantil. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende(coord). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 191.

4 ILO. Global Estimates of Child Labour: Results and trends, 2012-2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575499/lang-pt/index.htm. Acesso em: 30 mai. 2023.

infantil são meninos, o pode refletir uma subnotificação do trabalho infantil entre as meninas, principalmente com relação ao trabalho doméstico infantil, vez que esse tipo de trabalho, na maior parte dos casos, não é declarado.

No Brasil, a Pesquisa nacional por amostra de domicílios – PNAD –IBGE – 015 informou que há 2,7 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no país, sendo que 59% das crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil são meninos e 41% são meninas. A maioria da população ocupada entre 5 e 17 anos está nas regiões Nordeste (852 mil) e Sudeste (854 mil), seguidas das regiões Sul (432 mil), Norte (311 mil) e Centro-Oeste (223 mil). Todas as regiões apresentam maior incidência de trabalho infantil em atividades que não são agrícolas, exceto a região Norte. A maior concentração de trabalho infantil está na faixa etária de 14 a 17 anos (83,7%). O trabalho infantil entre crianças de cinco a nove anos aumentou 12,3% entre 2014 e 2015, passando de 70 mil para 79 mil.⁵

A utilização de exploração da mão de obra infantil em atividades produtivas persiste em se fazer presente, embora os resultados das últimas PNADs revelem uma redução do número de crianças no trabalho. Por outro lado, renovam-se as formas de inserção das crianças no trabalho, não contempladas nas pesquisas oficiais. É o que se observa, por exemplo, na agricultura familiar, ao naturalizar a situação social das crianças sem infância, como dizia Martins (1997), ou na pesca artesanal, em que as famílias requerem o trabalho de crianças que ainda não se encontram em idade escolar, para não perder o benefício do Programa Bolsa Família.

Desse modo, os países devem adotar uma política clara e que especifique o que constitui trabalho perigoso, pois, embora socialmente condenado, o trabalho infantil continua a representar uma alternativa de sobrevivência das famílias submetidas a condições tão adversas, ou seja, a miséria passa a referenciar uma nova ordem de valores em que os adultos se sentem incapazes de garantir a reprodução física sem a colaboração dos filhos.

3 A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS NACIONAIS DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

A Organização Internacional do Trabalho reconhece que o desenvolvimento social e econômico é essencial para a efetiva abolição do trabalho infantil. Na convenção

5 BRASIL. **Pesquisa por amostra de domicílios 2015**. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: Jan 2020.

número 182 de 1999, que lida com as piores formas de trabalho infantil, a OIT prevê no seu preâmbulo que “o trabalho infantil é em grande parte devido à pobreza, e que a solução a longo prazo reside no crescimento econômico para culminar no progresso social, em particular no alívio da pobreza e na educação universal.”⁶

Por conseguinte, são essenciais outras medidas destinadas a garantir a existência de alternativas viáveis para o trabalho infantil. É por isso que a Organização Internacional do Trabalho criou um Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC) que dialoga com os países membros que, por sua vez, terão de estabelecer políticas públicas destinadas a alcançar o mesmo resultado.

A este respeito, a Recomendação n° 146, que acompanha a Convenção n° 138, prevê que os planos e as políticas nacionais devem prever o alívio da pobreza e a promoção de empregos decentes para os adultos, para que os pais não precisem recorrer a trabalho infantil; educação gratuita e obrigatória, e a facilitação da formação profissional; a extensão dos sistemas de segurança social e de registo de nascimentos, bem como as instalações adequadas para a proteção das crianças e adolescentes em funcionamento, assim como as leis que estabelecem idades mínimas para a admissão ao emprego ou ao trabalho.

A Convenção 138 da OIT, de 1973, promulgada no Brasil pelo Decreto 4.134, de 15 de fevereiro de 2002, estabeleceu que a respeito da idade mínima de admissão no emprego ela não deve ser inferior a data final da escolaridade obrigatória, não podendo, em qualquer caso, ser inferior a 15 anos, admitindo-se o patamar mínimo de 14 anos, como primeira etapa, para os países insuficientemente desenvolvidos.⁷

A referida Convenção da OIT n.º 138 foi complementada pela Recomendação n.º 146, também de 1973. A Convenção 182, promulgada no Brasil pelo Decreto 3.597/2000, bem como a recomendação 190, de 1999, proíbem as piores formas de trabalho infantil, quais sejam: todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a

6 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO. **Convenção da OIT n ° 138 em resumo**. Genebra: organização internacional do trabalho: junho de 2018. Disponível em <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=21&subs=340&cod=3625&page=&v=2>

7 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 624.

realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais como definidos nos tratados internacionais pertinentes; e, o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.⁸

O Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008 (publicado no DOU de 13.06.2008, com entrada em vigor noventa dias após a data de sua publicação, conforme art. 6.º), regulamenta os arts. 3.º, “d”, e 4.º, da Convenção 182 da OIT, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Desse modo, o referido Decreto aprova a “Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil” (Lista TIP), contida em seu Anexo. Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na mencionada Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas nesse Decreto (art. 2.º). Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral, ao menor de dezoito e maior de dezesseis anos e ao maior de quatorze e menor de dezesseis, na condição de aprendiz (art. 3.º).

De acordo com o art. 4.º do Decreto 6.481/2008, para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do art. 3.º da Convenção 182 da OIT, integram as piores formas de trabalho infantil: I – todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativeiro ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório; II – a utilização, demanda, oferta, tráfico ou aliciamento para fins de exploração sexual comercial, produção de pornografia ou atuações pornográficas; III – a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; e IV – o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados.

A Lista TIP deve ser periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas (art. 5.º do Decreto 6.481/2008). Compete ao Ministério do Trabalho organizar os processos de exame e consulta em questão. A Organização das Nações Unidas aprovou em 1959 a Declaração Universal dos Direitos da Criança, que estabelece proteção especial ao desenvolvimento físico, mental, moral e espiritual da criança (art. 2.º), proibindo-se de empregar criança antes da idade mínima conveniente (art. 9.º).⁹

Apesar do problema do trabalho infantil ainda presente, como vemos, 152 milhões crianças ainda estão em trabalho infantil, já há alguns fatos para comemorar.

8 GARCIA, op. cit., 2017. p. 624.

9 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 624.

Estima-se que desde 2000 este número já tenha caído por mais de um terço, em grande parte devido a uma combinação inteligente de políticas governamentais, incluindo a ratificação da Convenção n.º 138.¹⁰

O México e o Brasil são frequentemente citados como exemplos de países onde os governos introduziram “programas de transferência condicional de dinheiro” eficazes para combater as causas profundas do trabalho infantil. Em ambos os casos, os programas consistem basicamente em fornecer estipêndios a famílias desfavorecidas¹¹, para que as crianças possam continuar a estar na escola e livres do trabalho infantil. Estes programas são importantes porque, como Erotilde Minharro¹² observa justamente, “em muitos casos, a família não encontra outra maneira de sobreviver do que o uso do trabalho infantil.”

Em 1996, o governo brasileiro criou o “Programa de Erradicação do Trabalho Infantil”, conhecido pela sigla PETI no campo do Ministério de previdência e assistência social (MPAS). Inicialmente, foi lançado no estado de Mato Grosso do Sul, mas entre 1996 e 1998 foi ampliado para os Estados de Pernambuco, Sergipe, Rondônia e Bahia, com a ajuda da OIT e em 1999 para todos os demais Estados.¹³

Na luta contra o trabalho infantil, diversas ações intersetoriais se somam pela garantia de direitos de crianças e adolescentes. Uma das mais importantes é o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), que faz parte da Política Nacional de Assistência Social e passa por um redesenho para atender melhor às necessidades das crianças e adolescentes.

Em 2005, o SUAS (Sistema Único de Assistência Social) foi instituído, um órgão que organiza a oferta de serviços sociais, pagamentos com revisões regulares e automáticas, fundo a fundo, por andar de proteção e com ações programáticas como o SENTINELA – programa criado para apoiar crianças e adolescentes vítimas de abuso e de exploração sexual – foram redimensionados e incorporados nos serviços contínuos,

10 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO. **Convenção da OIT n.º 138 em resumo.** Genebra: organização internacional do trabalho: junho de 2018. Disponível em <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=21&subs=340&cod=3625&page=&v=2>

11 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO. **Convenção da OIT n.º 138 em resumo.** Genebra: organização internacional do trabalho: junho de 2018. Disponível em <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=21&subs=340&cod=3625&page=&v=2>

12 MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003, p. 98.

13 Informações obtidas no site: www.assistenciasocial.al.gov.br/acervo/acervo-programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti/acerto-peti-2019/Apresentacao%20Encontro%20Tecnico_%2028.03.pdf 17 de setembro de 2019.

sendo prestados nos CREAS - Centro de Referência Especializado de Assistência Social.¹⁴

Em observância à Convenção n.º 138 da OIT, ao Estatuto da Criança e do Adolescente e à lista TIP, foi editada a legislação que regulamenta a profissão de mototáxi (Lei n.º 12.009/2009) com um artigo muito especial em seu início (art. 2º, inciso I) permitindo a profissão apenas para aqueles que completaram 21 (vinte e um) anos em razão das agressões à saúde que a profissão pode causar ao adolescente e jovem adulto, ainda em desenvolvimento.

A Convenção da OIT n.º 182 (promulgada no Brasil por meio do Decreto n. 3.597, de 12.09.2000)¹⁵ majorou a idade em que a pessoa é considerada criança para 18 anos (art. 2º). O Estatuto da Criança e do Adolescente manteve a redação do art. 2º classificando como adolescente a pessoa entre 12 (doze) anos incompletos até 18 (dezoito) anos de idade, podendo ser majorado para 21 (vinte e um) anos em situações excepcionais.

Em 2011, o PETI (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil) foi incorporada à Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), ratificando seu caráter intersetorial, membro do programa nacional de assistência social, consolidado com ações de transferência de renda para famílias, trabalho social com famílias, oferta de serviços de parceiros infantis e adolescentes.¹⁶

Em 2013 houve uma reordenação do serviço de vínculo de vida básico e fortalecimento da proteção social, incluindo o cuidado de crianças e adolescentes em situações de trabalho infantil, juntamente com outros grupos em situações vulneráveis para evitar a segmentação, os estigmas e a troca de experiências.¹⁷

O redesenho da PETI em 2014 teve como objetivo acelerar a luta contra o trabalho infantil com base no desenvolvimento de ações estratégicas, no fortalecimento dos serviços de assistência social, na gestão e na agenda intersetorial.¹⁸

14 Informações obtidas no site: www.assistenciasocial.al.gov.br/acervo/acervo-programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti/acerto-peti-2019/Apresentacao%20Encontro%20Tecnico_%2028.03.pdf 17 de setembro de 2019.

15 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO. C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm. Acesso em: 31 mai. 2023.

16 Informações obtidas no site: www.assistenciasocial.al.gov.br/acervo/acervo-programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti/acerto-peti-2019/Apresentacao%20Encontro%20Tecnico_%2028.03.pdf 17 de setembro de 2019.

17 Informações obtidas no site: www.assistenciasocial.al.gov.br/acervo/acervo-programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti/acerto-peti-2019/Apresentacao%20Encontro%20Tecnico_%2028.03.pdf 17 de setembro de 2019.

18 Informações obtidas no site: www.assistenciasocial.al.gov.br/acervo/acervo-programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti/acerto-peti-2019/Apresentacao%20Encontro%20Tecnico_%2028.03.pdf 17 de setembro de 2019.

Em 2016, com a edição da Lei n.º 13.257, considerada como o marco legal para a tutela da proteção à primeira infância, pois estabeleceu os princípios e as diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano de zero a seis anos (art.2º).

Em 2019, o Conselho Nacional de Justiça instituiu o Pacto Nacional da Primeira Infância com o objetivo de execução do projeto “Justiça começa na infância: fortalecendo a atuação do sistema de justiça na promoção de direitos para o desenvolvimento humano integral”. No ano seguinte, o mesmo conselho editou a Res. 325/2020 para fixar a estratégia nacional do Poder Judiciário no período de 2021-2026 para a garantia dos direitos fundamentais, entre eles, o da proteção das crianças e adolescentes. E em 2022, a Res. n.º- 470/2022 que instituiu efetivamente a Política Nacional para a primeira infância.¹⁹ Todo esse arcabouço normativo foi elaborado para subsidiar o Sistema de Justiça e a sociedade, considerando a responsabilidade de todos quanto à proteção prioritária da infância.

4 O TRABALHO DO ADOLESCENTE E DO JOVEM ADULTO NAS ATIVIDADES DE ENTREGA POR MEIO DE MOTOCICLETAS

A idade mínima sugerida de 15 para uma criança e a flexibilização que assegurava aos países em desenvolvimento a possibilidade de estabelecer uma idade mínima de 14 anos como medida transitória, à medida que fortalecem os seus sistemas de ensino e economias deve ser adaptada com os ditames da Convenção n.º 182 e seu art 2º da OIT. A evolução propugnada pela norma internacional n.º 138, no século XXI já não é mais cabível. O tempo que a Organização Internacional concedeu aos países signatários foi mais que suficiente para que esses países pudessem adequar-se. A aprendizagem é um misto de trabalho e ensino, quando o adolescente pode aprender uma profissão como complementação prática de seu ensino em atividades que não lesem a sua saúde, física e mental, mas também não atrapalhe sua frequência escolar, não afete à moralidade ou, de qualquer forma coloquem as crianças em risco (art. 3º, alínea d, da Convenção n.º 182 da OIT), porque o a normatização internacional,

.....
erradicacao-do-trabalho-infantil-peti/acerto-peti-2019/Apresentacao%20Encontro%20Tecnico_%2028.03.pdf 17 de setembro de 2019.

19 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pacto Nacional Pela Primeira Infância**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco/es/pacto-nacional-pela-primeira-infancia/>. Acesso em: 31 mai. De 2023.

ratificada pelo Brasil, agregada às legislações internas e à Constituição Federal devem ser interpretadas de modo inclusivo. Ou seja, deve existir uma harmonia entre as legislações para um entendimento orgânico e harmônico.

Ao analisar o art. 1º prevê expressamente:

Esta Lei regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transportes de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta, dispõe sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas e motonetas – moto-frete –, estabelece regras gerais para a regulação deste serviço e dá outras providências.

Independentemente da modalidade de trabalho a que as pessoas entre 18 e 21 anos são contratadas – “empreendedor individual”, empregado ou prestador de serviços – esse trabalho é expressamente proibido às pessoas abaixo de 21 anos (art. 2º, inciso I, da Lei n.º 12.009/2009). O enfoque para o mototáxi foi a idade de 18 anos porque na legislação pátria a licença para direção de motocicletas ocorre nesta idade conforme o Código de Trânsito Nacional (Lei n.º 9.503/1997, art. 140:

A habilitação para conduzir veículo automotor e elétrico será apurada por meio de exames que deverão ser realizados junto ao órgão ou entidade executivos do Estado ou do Distrito Federal, do domicílio ou residência do candidato, ou na sede estadual, ou distrital do próprio órgão, devendo o condutor preencher os seguintes requisitos:

- I - ser penalmente imputável;
- II - saber ler e escrever;
- III - possuir Carteira de Identidade ou equivalente.

Para ser penalmente imputável a pessoa deve ter 18 (dezoito) anos conforme o art. 27 do Código Penal. E a partir dessa interpretação é que advém que a pessoa que ainda não tem 18 anos não pode dirigir ou pilotar motocicletas.

Observa-se que a codificação de trânsito fala ainda em veículo automotor ou elétrico. Atualmente há bicicletas elétricas que podem ser enquadradas no art. 140 do Código Penal. E as bicicletas mecânicas, tão utilizadas antes mesmo da invenção do veículo automotor? Embora elas estejam excluídas da exigência de habilitação. Para o caso de pessoas menores de 18 anos, a interpretação deve ser realizada no mesmo sentido da proteção absoluta e prioritária.

Qualquer atividade de entrega de mercadorias deve ser excluída da possibilidade

de trabalho para pessoas em desenvolvimento até 21 anos. Esse ser humano está em desenvolvimento e o tipo de atividade o atrapalha, afeta sua saúde, o pleno desenvolvimento biológico, mas também coloca a pessoa em desenvolvimento, protegida constitucional, internacionalmente e infralegalmente com prioridade absoluta, sujeita às intempéries do tempo, às vicissitudes da violência urbana, mas não só. O trabalho em longas jornadas com esforço físico nas bicicletas ou com esforço físico reduzido pelas motocicletas e bicicletas elétricas, impede o desenvolvimento pleno deste jovem, que poderia estar estudando para se capacitar para um melhor trabalho, com ou sem remuneração.

No Brasil, o regime de aprendizagem é especial e regulado na consolidação das leis trabalhistas. A aprendizagem é um dos tipos de trabalho educativo e, como tal, os requisitos pedagógicos relacionados ao desenvolvimento pessoal e social do aluno devem prevalecer sobre o aspecto produtivo. A aprendizagem envolve um contrato de trabalho especial e pressupõe a criação de um programa de formação técnico-profissional metódico específico, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do adolescente. A formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, organizadas metodicamente em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.²⁰

O trabalho de crianças e adolescentes em performances artísticas também foi mais flexível, o que pode ser feito com uma autorização da autoridade nacional competente que define o número máximo de horas e condições de trabalho da criança.²¹ Essa autorização atualmente é de competência das Varas da Infância e Juventude, que têm toda uma estrutura de assistência social e psicológica, embora em algumas regiões do país haja a controvérsia quanto à atração da competência para a Justiça do Trabalho em razão do art. 114, I da Constituição Federal e do envolvimento da questão do trabalho²². Porém, o Supremo Tribunal Federal julgando o conflito positivo de competência entendeu ser da Justiça Estadual a competência para autorizar o trabalho infantil.²³ Contudo, a área trabalhista conseguiu manter as

20 GOULART, Marcelo Pedroso. A convenção sobre idade mínima e o direito brasileiro. CORRÊA, Lelio Bentes; VIDOTTI, Tarcio José. **Trabalho infantil e direitos humanos: homenagem a Oris de Oliveira**. São Paulo: LTr, 2005, p. 100.

21 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO. **Convenção da OIT n.º 138 em resumo**. Genebra: organização internacional do trabalho: junho de 2018. Disponível em <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=21&subs=340&cod=3625&page=&v=2>

22 Decisão da 3ª Turma do TRT da 2ª Região nos autos do Processo n.º 0001754-49.2013.5.02.0063.

23 Decisão em ADI n.º 5326. Supremo Tribunal Federal Brasileiro.

questões de política pública quanto ao tema na Especializada, por meio de acórdão da 2ª Tuma do TST, nos autos do processo n.º RR-32100-09.2009.5.16.0006.²⁴

É importante destacar que o trabalho das crianças, ainda que na área artística é proibido em caso de prejuízos ao desenvolvimento biopsicossocial da criança e do adolescente, devidamente aferido em laudo médico-psicológico. Além disso, o trabalho artístico não pode inviabilizar a frequência escolar, ou mesmo atrapalhar de alguma forma o rendimento infanto-juvenil nos estudos. A exposição da imagem das crianças e adolescentes nas redes sociais é proibida por ferir o direito à sua identidade digital na vida adulta, mas também porque as redes sociais são um ponto focal que expõem as crianças e adolescentes quanto à exploração sexual.²⁵

Ao ratificar a convenção 138, o Brasil optou por não utilizar as exceções de flexibilização acima mencionadas, de modo que a idade de 16 é o mínimo para o exercício de qualquer trabalho, com uma exceção que é aprendizes. É por isso que alguns estudiosos argumentam que não é possível autorizar o trabalho de arte infantil a crianças menores de 16 anos, mesmo em uma interpretação sistemática que considera a Convenção n.º 138 como um padrão constitucional²⁶. Esta visão, no entanto, não é apoiada pela jurisprudência, que muitas vezes autoriza as crianças, desde a idade mais jovem, a trabalhar desde que o trabalho não importe prejuízos físicos e psíquicos ao seu desenvolvimento integral.

A Convenção n.º 138 da OIT não proíbe as crianças de realizarem pequenas tarefas domésticas. O Brasil ratificou a Convenção do n.º 182, pelo Decreto 3.597 de 12 de setembro de 2000 e publicou o Decreto n.º 6.481, que incluiu o trabalho doméstico na relação das piores formas de trabalho infantil (*TIP List*)²⁷. Embora este não seja o objeto deste artigo, é igualmente um grande problema em todo o país, especialmente durante os anos de 2020 e 2022 em que o Ministério Público do Trabalho recebeu denúncias

24 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão mantendo a competência da Justiça do Trabalho para políticas públicas de trabalho infantil**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/jt-e-competente-para-julgar-acao-do-mpt-sobre-politicas-municipais-contra-trabalho-infantil> . Acesso em: 30 mai. 2023.

25 BARRETO, Alessandro Gonçalves; FONSECA, Ricardo Magno Teixeira. **Abuso e exploração sexual infantojuvenil na internet**: seu filho pode estar sendo caçado durante a pandemia. Publicado em 11 de abril de 2020. Disponível em: <https://juspol.com.br/abuso-e-exploracao-sexual-infantojuvenil-na-internet-seu-filho-pode-estar-sendo-cacado-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 30 mai. 2023.

26 Nesse sentido, é a opinião de Sandra Regina Cavalcante em la obra: CAVALCANTE, Sandra Regina. Trabalho infantil artístico: Do deslumbramento à ilegalidade. São Paulo: LTr, 2011, p. 79.

27 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO. **Convenção da OIT n.º 138 em resumo**. Genebra: organização internacional do trabalho: junho de 2018. Disponível em <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=21&subs=340&cod=3625&page=&v=2>

recorrentes de trabalho em condições análogas em escravo no âmbito doméstico. Apenas na cidade de São Paulo houve 35 denúncias com 5 constatações dessa indigna chaga envolvendo mulheres maduras que começaram a trabalhar quando ainda eram crianças nessas “casas de família”.

Retomando o tema da pessoa em desenvolvimento e da atividade em mototáxi, ainda que realizado por meio de bicicletas mecânicas ou elétricas, essa pessoa, adolescente ou jovem, também nessas atividades sujeita-se a um risco inerente de acidentes incapacitantes, que ceifarão sua juventude e capacidade de trabalho na vida adulta. É um trabalho precário, até mesmo se considerada a remuneração ofertada. Não há nesse trabalho qualquer aprendizagem para o adolescente ou o jovem adulto, dentro de um aspecto da legislação de aprendizagem (Lei n.º 10.097/2000).

Assim, qualquer trabalho em motocicletas ou bicicletas em entregas de mercadoria é proibido e precisa ser fiscalizado pelos órgãos e todo sistema de proteção pertinente. Nossas meninas e meninos, que serão o futuro do país e da mão de obra ativa, precisam ser visualizados pelo Sistema de Justiça. Essa atividade também pode e deve ser enquadrada entre as piores formas de trabalho, porque atuam no desenvolvimento ora físico, ora psíquico, do ser humano com bastante prejuízo a um crescimento pleno.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há décadas o mundo vem empreendendo esforços no sentido de erradicar o trabalho de crianças e adolescentes, seja criando convenções e resoluções internacionais, ou até mesmo por meio da criação de legislações específicas nacionais e da implementação de programas sociais. Não obstante essas medidas e o anúncio da redução quantitativa de crianças e adolescentes em situação de trabalho, por parte de organismos oficiais, o problema persiste e ainda está longe de ser solucionado.

Os avanços da luta pela erradicação do trabalho infantil são inegáveis, principalmente no que se refere aos direitos da criança e do adolescente. Em cada conjuntura, porém, tanto de conquistas como a regressão de direitos resultam da disputa entre os projetos societários.

Há possibilidade de modificar a realidade atual, mas essa é uma responsabilidade dos sujeitos coletivos que atuam na sociedade civil, na luta pela transformação da realidade social, principalmente porque o discurso que mantém o trabalho infantil como elemento educativo ou necessário a subsistência das famílias só será alterado

a partir de uma mudança que parta do coletivo social. Da valorização do estágio de desenvolvimento do ser humano.

A Organização Internacional do Trabalho tem um papel de liderança fundamental, incentivando seus membros a adotarem políticas concretas para a erradicação da pobreza e distribuição de renda que permitam a saída efetiva e definitiva das crianças seu *status* de trabalho.

O Brasil, como membro signatário da OIT tem procurado concretizar todas as políticas de combate ao trabalho infantil, observando sempre a prioridade absoluta dessa política pública, reforçada pelo art. 227 da Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECRIAD), Lei n.º 8069/90.

É imprescindível que os órgãos do Sistema de Justiça atuem com veemência no trabalho praticado de modo ilegal, porque proibido, de meninas e meninos, adolescentes e jovens até 21 anos em atividades de mototáxi, independentemente da configuração ou não do vínculo de emprego.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Katia Magalhães. A Convenção n. 182 da OIT e o desafio de eliminar as piores formas de trabalho infantil. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

BARRETO, Alessandro Gonçalves; FONSECA, Ricardo Magno Teixeira. **Abuso e exploração sexual infantojuvenil na internet**: seu filho pode estar sendo caçado durante a pandemia. Publicado em 11 de abril de 2020. Disponível em: <https://juspol.com.br/abuso-e-exploracao-sexual-infantojuvenil-na-internet-seu-filho-pode-estar-sendo-cacado-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pacto Nacional Pela Primeira Infância**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/pacto-nacional-pela-primeira-infancia/>. Acesso em: 31 mai. De 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

BRASIL. **Pesquisa por amostra de domicílios 2015**. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: Jan 2020.

BRASIL, LEI 8069/90. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Conselho Estadual de Defesa da Criança e do Adolescente. Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão mantendo a competência da Justiça do Trabalho para políticas públicas de trabalho infantil**. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/jt-e-competente-para-julgaracao-do-mpt-sobre-politicas-municipais-contratrabalho-infantil> . Acesso em: mar. 2020.

CAVALCANTE, Sandra Regina. **Trabalho infantil artístico: do deslumbramento à ilegalidade**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

ESCRITÓRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Estimativas globais sobre o trabalho infantil: resultados e tendências 2012-2016**. Escritório internacional do trabalho: Genebra, 2017. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/Documents/publication/wcms_651815.pdf>. Acesso em: Jan 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOULART, Marcelo Pedrosa. A convenção sobre idade mínima e o direito brasileiro. CORRÊA, Lelio Bentes; VIDOTTI, Tarcio José. **Trabalho infantil e direitos humanos: homenagem a Oris de Oliveira**. São Paulo: LTr, 2005.

HJDEAN Juas raso. A organização internacional do trabalho. DELGUE, Juan Raso (diretor); CASTELLO, Alejandro (coordenador). **Direito do trabalho**, volume I. conceitos

fundamentais. Assunto. Contrato de trabalho e seu dinamismo. Motenvideo: Fundação da cultura da Universidade, 2015.

ILO. Global Estimates of Child Labour: **Results and trends, 2012-2016**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575499/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 mai. 2023.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. PNAD 2015. **Síntese de indicadores**. Disponível em : <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em: out. 2019.

MARTINS, J.S. **O massacre dos inocentes**: criança sem infância no Brasil. São Paulo: Hucitec, 1997.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Oris de. **O trabalho da criança e do adolescente**. São Paulo: LTr, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO. **Convenção da OIT n ° 138 em resumo**. Genebra: organização internacional do trabalho: junho de 2018. Disponível em: <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=21&subs=340&cod=3625&page=&v=2>. Acesso em: 30 mai. 2023.

A CONVENÇÃO 189 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O DECRETO PRESIDENCIAL 10.088/2019

**Camilla Martins dos Santos Benevides
Marco Antônio César Villatore
Luiz Eduardo Gunther**

RESUMO

Este artigo se propõe a analisar os efeitos jurídicos do silêncio eloquente do Decreto presidencial 10.088/2019, com relação à aplicação da Convenção e da Recomendação 189 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro. Pretende-se demonstrar que a referida norma internacional, devidamente ratificada, que trata de matéria relacionada aos direitos humanos, encontra-se plenamente vigente no Brasil, em que pese a escolha do Poder Executivo de omiti-la do Decreto Presidencial 10.088/2019. Considerando a importância do instrumento da OIT, que reforça a promoção do trabalho decente para cerca de sete milhões de trabalhadores domésticos brasileiros, justifica-se a análise do referido tema. Para atingir o objetivo proposto, foi utilizada a metodologia da pesquisa teórico-documental, com técnica dedutiva, valendo-se de uma abordagem qualitativa de pesquisa, bibliográfica e documental, com consulta a obras de importantes sobre o tema, bem como a à lei e à jurisprudência. Considerando

Camilla Martins dos Santos Benevides

Doutoranda em Direito em regime de cotutela pela Università degli Studi di Roma La Sapienza e Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas. camilla.benevides1@gmail.com;

Marco Antônio César Villatore

Advogado. Professor Adjunto IV da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (Graduação e Pós-graduação – Mestrado e Doutorado). Pós-doutor em Direito pela Università degli studi di Roma II, “Tor Vergata”. Titular da cadeira 73 da Academia brasileira de Direito do Trabalho – ABDT. E-mail: marcovillatore@gmail.com;

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. luiz.gunther@uol.com.br

que a Convenção foi referendada pelo Congresso Nacional, sendo manifestação da vontade do povo brasileiro, conclui-se que cabe ao Poder Judiciário declarar, o mais breve possível, a inconstitucionalidade do Decreto Presidencial 10.888/2019, a fim de excluir qualquer possível dúvida sobre a aplicabilidade da Convenção 189 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, bem como evitar possíveis penalidades e atritos com a Organização Internacional do Trabalho.

Palavras-chave: Direitos Humanos; Direito do Trabalho; Tratados Internacionais.

Abstract:

This paper aims to analyze the legal effects of the eloquent silence of Presidential Decree 10.088/2019, regarding the application of the Convention and Recommendation 189 of the ILO in the Brazilian legal system. Will be demonstrate that the international standard, duly ratified, that deals with matters related to human rights, is fully in force in Brazil, despite the Executive Branch's choice to omit it from Presidential Decree 10.088/2019. Considering the importance of the ILO instrument, which reinforces the promotion of decent work for around seven million Brazilian's housekeeper, the analysis of this theme is justified. To achieve the proposed objective, the methodology applied was the theoretical-documentary research, with a deductive technique, using a qualitative method, to bibliographic and documentary research, with the analysis of important works on the subject, as well as the law and the jurisprudence. Considering that the Convention was endorsed by the Brazilian Parliament, being a manifestation of the will of the people, it is understood that the judiciary must declare, as soon as possible, the unconstitutionality of Presidential Decree 10.888/2019, to exclude any possible doubt about the applicability of ILO Convention 189 in the Brazilian legal system, as well to avoid possible penalties and conflicts with the International Labor Organization.

Keywords: Human Rights; International Conventions and Treaties; Labor Law.

INTRODUÇÃO

As discussões sobre o efeito jurídico do silêncio ocorrem há séculos, havendo apontamos sobre o tema desde o direito romano com o brocardo “*Ubi Lex voluit dixit noluit tacuit*” (Quando a lei quis, determinou; sobre o que não quis, guardou silêncio).

A ausência de previsão legal sobre um determinado tema, pode decorrer de uma lacuna legislativa, ou seja, de uma previsão normativa incompleta, já que independente

da vontade inicial do legislador, em algumas circunstâncias é difícil prever todos os desdobramentos das relações sociais.

Em outras situações, o silêncio pode decorrer de uma opção de não criar ou estender determinada regra. Neste caso, é situação vedada a interpretação analógica, já que o intuito da lei autorizar a aplicação da regra àquela única hipótese contemplada, afastando a sua aplicabilidade das demais.

Esse fenômeno, relacionado à ausência da manifestação proposital, foi denominado de silêncio eloquente pela doutrina e definido como escolha do legislador em excluir, intencionalmente, certo fato do tipo legal.

Analisando a integralidade do Decreto Presidencial 10.088/2019, observa-se justamente a opção do chefe do executivo em deixar de mencionar, na consolidação de normas em vigor no Brasil, a Convenção e a Recomendação 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.

Nesse sentido, o tema que se propõe desenvolver alude aos efeitos jurídicos do silêncio eloquente do Decreto Presidencial 10.088/2019, com relação à aplicação da Convenção e Recomendação da 189 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro.

Pretende-se demonstrar que a referida norma, devidamente ratificada, por se tratar de matéria relacionada aos direitos humanos, encontra-se plenamente vigente no Brasil, em que pese a escolha do Poder Executivo de omiti-la do Decreto Presidencial 10.088/2019.

Para tanto, será demonstrada a evolução da proteção social dos domésticos no Brasil, bem como a influência da Convenção 189 da OIT em nosso ordenamento jurídico, detalhando-se ainda o seu processo de ratificação.

Considerando a importância do referido instrumento, que reforça a promoção do trabalho decente para milhões de trabalhadores domésticos brasileiros, justifica-se a análise do referido tema.

Quanto aos aspectos metodológicos, trata-se de uma pesquisa teórico-documental, com a utilização de técnica dedutiva, a partir de uma abordagem qualitativa de pesquisa, bibliográfica e documental, sobre o tema. Considerando o objeto de estudo, também foram analisados aspectos relacionados à legislação e à jurisprudência. A questão da promulgação presidencial sobre tratados internacionais, que versam em especial sobre direitos humanos, será analisada a partir da interpretação constitucional realizada pelo professor Valerio de Oliveira Mazzuoli (2001), caracterizando-se como o seu marco teórico

Tendo como base esse artigo norteador e outras obras, verificou-se a necessidade de dividir o presente estudo em quatro partes. Na primeira, será apresentada a evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. No item seguinte será abordada a Convenção e Recomendação da 189 da OIT, explicando-se o sistema de ratificação e inclusão no ordenamento jurídico brasileiro. Na terceira, serão analisados os efeitos do Decreto 10.088/2019 no ordenamento jurídico brasileiro, enquanto na última parte serão apresentadas as conclusões.

1. DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS ATÉ O ADVENTO DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, DE 1988

Ao analisar o conceito de “trabalho” de forma breve, à luz da Filosofia do Trabalho, verifica-se que é por meio deste que o “homem se revela criador e também espírito, porque se reconhece permanentemente na atividade do trabalho” (BATAGLIA, 1958, p. 81).

A partir da análise da relação do homem com o trabalho, este é classificado como parte da essência humana, “no sentido de dever de valorização pessoal e de integração social, e será ao mesmo tempo um dever e um direito, na relação do indivíduo com a sociedade e o Estado” (SOUTO MAIOR, 2000, p. 102).

Embora se compartilhe do entendimento de que a “a dignidade nasce com a pessoa, sendo inerente à sua essência” (NUNES, 2002, p. 49), certo é que o exercício de uma atividade remunerada, em uma sociedade capitalista, é fundamental para aquisição dos bens de consumo necessários para manutenção digna do ser humano.

Em razão da relevância do trabalho para sociedade moderna, “o trabalho eleva-se como uma das fórmulas de inserção social, como meio que deve ser assegurado à pessoa de desempenhar seu papel na sua comunidade” (NASCIMENTO, 2002, p. 219).

O trabalho satisfaz o desejo do ser humano de ser membro produtivo da sociedade, agregando ou retirando a possibilidade de realização pessoal, ou seja, influenciando no processo de desenvolvimento da sua autoestima.

Todavia, para que o trabalho cumpra sua função social, é necessário que ele seja exercido de forma digna, na proporção que “ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção de identidade social do homem, pode também destruir sua existência, caso não existam condições mínimas para seu exercício” (DELGADO, 2015, p. 207).

Com base nos conceitos acima colacionados, verifica-se que a história das

atividades domésticas nem sempre observou a sua função de emancipação, valorização e inclusão na sociedade.

A evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil causa espécie, se comparada às demais categorias de empregado. Em que pese a profissão seja comumente exercida pela camada mais carente da população, necessitando, por consequência, maior tutela e proteção do Estado, é uma das que mais sofre segregação de direitos.

Os serviços domésticos surgiram no Brasil juntamente com a caravela portuguesa de nossos “descobridores”, sendo exercido majoritariamente por negros e índios e, como é de conhecimento notório, sem qualquer proteção jurídica, nem mesmo remuneração.

As Ordenações Filipinas, nos Títulos XXIX e XXXV, tratavam das relações entre amos e criados, sendo, portanto, a primeira norma legislativa a regular as relações de trabalho doméstico no Brasil.

De forma resumida, as Ordenações estabeleciam regras quanto a contratações, dispensas, salários, descontos pelos danos causados pelos criados, dentre outros. Verifica-se nesta norma a prevalência da vontade dos amos sobre o criado, em razão da maior credibilidade de sua palavra como meios de prova. Ademais, permitia-se a realização de trabalhos domésticos por menores de quatorze anos, no caso dos homens, e de doze anos no caso das mulheres (OLIVEIRA, 2012).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) perdeu a oportunidade de trazer maiores avanços para a proteção dos trabalhadores domésticos, já que o artigo 7^o exclui expressamente essa categoria de suas disposições. A redação da CLT permanece inalterada, de modo que os empregados domésticos continuam afastados do rol de direitos garantidos por este preceito legal.

A partir desta fase histórica, os trabalhadores domésticos passam progressivamente, a partir de legislação especial, a usufruir de parte de direitos trabalhistas que já eram reconhecidos a outras categorias. A título exemplificativo, cita-se o Decreto-Lei 7.036/1944 (proteção jurídica contra acidentes de trabalho) e a Lei 5.859/1972 (direito a férias anuais remuneradas por 20 dias e filiação compulsória a Previdência Social).

Importante avanço na inclusão dos empregados domésticos, no mundo

1 Art. 7^o. da CLT: Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

normativo do Direito do Trabalho, ocorreu a partir da promulgação da atual Constituição da República Federativa (CRFB), que lhes atribui novos direitos, no texto do parágrafo único do art. 7º. Ocorre que, novamente, parte dos direitos reconhecidos aos demais trabalhadores foi suprimida², o que foi sanado em parte pela Emenda Constitucional 72/2013 e pela Lei Complementar 150/2015, fruto das políticas públicas fomentadas pela OIT, conforme melhor será demonstrado nos próximos itens.

2. A CONVENÇÃO 189 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

2.1 Cenário mundial e histórico sobre a criação

Pelo menos 53 milhões de pessoas no mundo (OIT, 2013), a grande maioria mulheres e crianças, são empregados em residências privadas como trabalhadores domésticos. Eles realizam tarefas domésticas, incluindo cozinhar, limpar, lavar roupa, fazer compras, e cuidar de crianças e membros idosos da família do empregador.

Os trabalhadores domésticos contribuem substancialmente para a economia global, constituindo 7,5% do emprego de mulheres assalariadas em todo o mundo (OIT, 2013). Ademais, os trabalhadores domésticos migrantes fornecem bilhões de dólares em remessas para seus países de origem (BRADLEY, 2010).

Esse tipo de trabalho não é apenas um meio de subsistência importante para os trabalhadores, mas também permite que os empregadores melhorem sua qualidade de vida e desenvolvam suas atividades fora da residência.

Apesar das importantes contribuições descritas anteriormente, esse tipo de trabalho sofre com a discriminação e as lacunas nas proteções legais, sendo frequentemente realizado à margem, sem as devidas anotações e registros.

Os trabalhadores domésticos suportam jornada excessiva de trabalho sem descanso, não pagamento de salários, trabalho forçado confinado, abuso físico, sexual e tráfico. As crianças, que perfazem quase 30% dos trabalhadores domésticos, e os trabalhadores domésticos migrantes, são frequentemente os mais vulneráveis (HRW, 2013).

Em diversos países, os empregados domésticos são excluídos das leis trabalhistas nacionais, não havendo previsão legal sobre o limite de horas de trabalho,

2 Na redação original da CRFB, antes da alteração da Emenda Constitucional 72/2013, eram assegurados aos trabalhadores domésticos apenas os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

salário-mínimo ou descanso adequado. Uma pesquisa da OIT de 2009 com 70 países, constatou que 40% destes não garantiam aos trabalhadores domésticos um dia de descanso semanal e, metade não estabelecia um limite de horas normais de trabalho (OIT, 2009).

Em razão do cenário retratado anteriormente, o Conselho de Administração da OIT, em sua 301ª Sessão (março de 2008), decidiu incluir um item na agenda da 99ª Sessão (2010) com o objetivo de estabelecer normas sobre trabalho decente para trabalhadores domésticos. Em sua 99ª Sessão, a Conferência decidiu, por resolução adotada em 16 de junho de 2010, colocar na agenda de sua 100ª Sessão um item intitulado “Trabalho decente para trabalhadores domésticos”, para uma segunda discussão, com vistas à adoção de uma norma abrangente (uma Convenção complementada por uma Recomendação).

De acordo com o parágrafo 1º do artigo 39 do Regimento Interno da Conferência, que trata das etapas preparatórias do procedimento de dupla discussão, o Escritório da OIT elaborou um relatório preliminar (report IV 1) sobre o trabalho decente para as trabalhadoras domésticas. Este documento continha um questionário relacionado às questões discutidas e foi enviado aos governos dos Estados Membros da OIT, que foram convidados a enviar as suas respostas até 30 de agosto de 2009. Com base nas respostas recebidas, o Escritório preparou um novo relatório (Report IV2). Ambos os documentos formaram a base para a primeira discussão do item na Conferência, em junho de 2010 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010).

Em 16 de junho de 2011, os Membros da OIT – Governos, sindicatos e associações de empregadores – votaram pela adoção da Convenção da OIT sobre Trabalho Decente para Trabalhadores Domésticos (Trabalhadores Domésticos). Foram 396 votos a favor, 16 contra e 63 abstenções (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011), sendo que este tratado inovador estabelece os primeiros padrões globais para trabalhadores domésticos.

No preâmbulo, a Convenção 189 da OIT reconhece a contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia global, que inclui o aumento das possibilidades de trabalho remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, o aumento da capacidade de cuidado das pessoas de idade avançada, das crianças e das pessoas com deficiência, e um aporte substancial das transferências de renda em cada país e entre os países

A partir desta norma, os trabalhadores domésticos têm os mesmos direitos básicos disponíveis para outros empregados em seu país, incluindo folgas semanais,

limites de jornada de trabalho, salário-mínimo, remuneração de horas extras, previdência social, dentre outros.

O Tratado obriga os governos que o ratificam a proteger as trabalhadoras domésticas da violência e do abuso, a regular agências de terceirização e prevenir o trabalho infantil doméstico.

Desde que a OIT começou a abordar o tema sobre o trabalho doméstico, diversos países adotaram medidas para ratificar a Convenção 189 e fortalecer as leis nacionais relacionadas.

Em 29 de novembro de 2010, o estado de Nova York se tornou o primeiro estado dos Estados Unidos a estender os direitos e proteções dos trabalhadores aos domésticos. Posteriormente, Hawaii (2013), California (2014) e Massachusetts (2015) seguiram o exemplo e adotaram medidas similares (RICH, 2019).

A Venezuela, embora ainda não tenha ratificado o tratado, criou em nova lei trabalhista direitos aos trabalhadores domésticos, tais como jornada de 40 horas semanais, feriados remunerados e salário-mínimo (HRW, 2013).

Embora a Convenção 189 da OIT tenha sido um importante passo na evolução dos direitos trabalhistas, passados 10 anos desde a sua implementação, ainda existem muitos desafios a serem superados.

Conforme o último relatório da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021), para muitos as condições de trabalho ainda não melhoram, sofrendo ainda maiores prejuízos durante a pandemia da COVID-19.

No auge da crise, as perdas de empregos entre os trabalhadores domésticos variaram de 5 a 20% na maioria dos países europeus, assim como no Canadá e na África do Sul. Nas Américas, a situação foi pior, com perdas que chegavam a 25-50%. No mesmo período, as perdas de empregos entre empregados de outras categorias foram inferiores a 15 por cento na maioria dos países. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

Não bastasse a perda salarial, essa classe ainda sofre com os riscos de contaminação, pela natureza do serviço prestado que não pode ser realizado a distância. Não por acaso, a primeira vítima fatal de coronavírus no Rio de Janeiro foi uma mulher, trabalhadora doméstica, que foi infectada empregadora, que retornando de sua viagem à Itália, não a informou que estava doente. (DINIZ; CARINO, 2020).

Os dados evidenciam que a pandemia da COVID-19 acabou potencializando as vulnerabilidades dos empregados domésticos, que em face da crise econômica acabam se sujeitando a situações precárias, por medo do desemprego.

2.2 Influência político-social da Convenção 189 da OIT no Brasil

Como visto, com a Convenção 189 a OIT promoveu um importante passo para garantir aos domésticos a igualdade com os outros trabalhadores, para combater o preconceito e para melhorar as condições de trabalho.

A referida norma foi denominada como Trabalho Decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, justamente por estabelecer um rol de direitos mínimos a esta categoria, com o intuito de observar a dignidade humana.

A Convenção trata, entre outros temas, sobre limitação de jornada, medidas de saúde e segurança no trabalho, fixação de idade mínima para o trabalho doméstico e proteção aos/às trabalhadores/as domésticos/as migrantes.

No Brasil, a aprovação do instrumento mencionado causou impactos antes mesmo da sua ratificação. A repercussão gerada pela aprovação proporcionou no ordenamento jurídico brasileiro diversas discussões sobre o tema, originando a Emenda Constitucional 72, de 2013³, bem como a aprovação da Lei Complementar (LC) 150/2015.

A Emenda Constitucional 72, de 2013, tinha como objetivo inicial igualar os direitos de todos os trabalhadores (domésticos, urbanos e rurais), a partir da revogação do parágrafo único do art. 7º da CRFB (BRASIL, 2010). Durante a tramitação perante o Congresso, a proposta acabou sofrendo alterações, sendo que o resultado aprovado acabou não estendendo a totalidade dos direitos previstos na CRFB aos empregados domésticos.

Exemplo de direito, relacionado a atividade doméstica, e que deixou de ser incluído, é o direito a insalubridade em total afronta ao princípio da dignidade humana e da isonomia. Neste sentido, importante citar a pesquisa realizada pela *Society's American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine* acompanhou um grupo de 6.230 pessoas ao longo de 20 anos, comparando os impactos à sua saúde devido à utilização profissional de sprays de limpeza aos danos de fumar diariamente:

Os resultados demonstraram que os usos prolongados dos produtos de limpeza doméstica durante a limpeza levam à inalação substâncias químicas que, devido à sua toxicidade, geram malefícios ao organismo tanto quanto fumar 20 cigarros por dia, haja visto que puderam constatar uma perda muito rápida da função pulmonar (PIFFERO, 2020, p. 28).

3 "Na Câmara dos Deputados, o último parecer menciona 28 vezes a Convenção, que também é citada no Parecer 102/2013 do Senado Federal". (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2019).

Observa-se que a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Delaíde Alves Miranda Arantes, que participou ao lado dos demais Ministros da 100ª Conferência da OIT em Genebra, declarou que “a implementação da igualdade de direitos e tratamento para os trabalhadores domésticos teve como alavanca importante a aprovação da Convenção 189 e da Recomendação 201, da OIT” (ARANTES, 2013, p. 84).

A influência política da Convenção 189 da OIT no Brasil foi fundamental para o desenvolvimento da legislação social, pois conforme já mencionado neste estudo, e evolução legislativa sobre o tema foi lenta e tardia, e, com isto, “postergaram-se no tempo os efeitos sociais, econômicos e jurídicos da gênese escravocrata do trabalho doméstico, que passou incólume ao longo do século XX” (OLIVEIRA, 2012, p. 46).

Lorena de Mello Rezende Colnago da mesma forma analisou a influência da Convenção da OIT para nascimento de nova legislação protetiva ao emprego doméstico no Brasil, alegando que “o Brasil, aproveitando o cenário político internacional, promulgou a EC 72, de 2 de abril de 2013, equiparando os direitos dos trabalhadores domésticos aos demais empregados (COLNAGO, 2013, p. 195).

Reitera-se que na prática alguns direitos, conforme já mencionado, não foram abarcados, porém, não se pode negar, que a referida norma foi fundamental para evolução dos direitos trabalhistas desta categoria, ressaltando-se que parte dos direitos não equiparados foram considerados incompatíveis, tal como a distribuição de lucro⁴, o qual sequer tem aplicação generalizada a trabalhadores urbanos e rurais (SOUZA JUNIOR, 2015).

Com relação a LC 150/2015, embora sua ementa disponha sobre “o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências”, na prática ela instituiu um novo microsistema jurídico brasileiro de proteção ao trabalhador doméstico (LEITE, 2015). Cumpre ressaltar que as legislações citadas retratam apenas parte dos impactos das discussões oriundas da Convenção 189 no ordenamento jurídico brasileiro.

2.3 Inclusão da Convenção 189 no ordenamento jurídico brasileiro

A tramitação do processo de ratificação da Convenção 189 da OIT foi iniciada pela Mensagem de Acordos, Convênios e Tratados e Atos Internacionais 132/2016, enviada pela Presidente Dilma Rousseff à Câmara dos Deputados em 07 de abril de 2016 (BRASIL, 2016).

4 Sobre esse tema, Delgado pontua que: “a escolha se deveu, seguramente, à compreensão de que se trata de segmento do mundo do trabalho em que não vigora a lógica empresarial de custos, benefícios e preços, por se tratar o empregador doméstico de pessoa física ou a própria família, que se valem do trabalho humano como simples valor de uso, ao invés de valor de troca”. (DELGADO, 2015, p. 415).

No Brasil, a autoridade competente para dar efeito às convenções e recomendações da OIT é o Congresso Nacional (artigo 49, CRFB). A convenção adquire hierarquia de lei após ser aprovada pelo parlamento, não sendo o caso de sanção pelo Presidente da República, conforme artigo 48, CRFB (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015).

O texto da Convenção 189 passou então a tramitar na Câmara dos deputados, denominado de Projeto de Decreto Legislativo de Acordos, Tratados ou Atos Internacionais (PDC 627/2017), a partir de 20 de abril de 2017, sendo aprovado em Sessão Deliberativa Extraordinária em 10 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017).

No Senado Federal, a matéria tramitou como Projeto de Decreto Legislativo n. 210/ 2017. Após a votação do Parecer (SF) 90/2017, a matéria foi encaminhada ao Plenário do Senado, sendo aprovada no dia 30 desse mesmo mês e convertida no Decreto Legislativo 172/2017, concluindo-se a fase de referendo pelo Congresso Nacional.

Ocorre que, devido à tramitação da matéria como Decreto Legislativo, a norma foi promulgada pelo Presidente do Senado sem necessidade da sanção pela Presidência da República (BASTOS, 1994), por ser matéria de competência exclusiva do Congresso Nacional, na forma do seu Regimento Comum e do Regimento Interno do Senado (BRASIL, 1970). O Chefe do Executivo foi notificado da promulgação, por meio de mensagem 215/2017 (OLIVEIRA, 2017).

Promulgado o Decreto Legislativo pelo Presidente do Senado Federal e publicado o mesmo tanto no Diário do Senado como no Diário Oficial da União⁵, iniciaram-se os procedimentos cabíveis para a sua entrada em vigor no ordenamento jurídico pátrio (MAZZUOLI, 2001).

Conforme explica o mesmo autor (MAZZUOLI, 2001, p. 44), para a entrada em vigor dos atos multilaterais, após a assinatura do tratado e posterior aprovação pelo Congresso Nacional, é necessário que o instrumento de ratificação seja depositado, da parte brasileira, junto ao Governo ou organismo internacional responsável pelas funções de depositário.

Desta forma, a entrada em vigor do tratado não é propriamente a ratificação, isto é, o procedimento junto ao congresso ou a publicação do ato pelo chefe do executado. "O que o torna perfeito e acabado é a troca de tal instrumento contra outro idêntico, da outra parte contratante, ou o seu depósito no lugar para isto indicado no próprio tratado". (ACCIOLY, SILVA, 1998, p. 31).

5 Ressalta-se que a aprovação da Convenção 189 da OIT foi publicada no Diário do Senado Federal em 01/12/2017 e no Diário Oficial da União de 05/12/2017.

Tal procedimento foi devidamente observado, sendo que o texto da ratificação da Convenção 189 foi depositado no Escritório da OIT (Genebra) em 31 de janeiro de 2018, em ato no qual o Brasil foi representado por sua embaixadora Maria Nazareth Farani Azevedo, sendo o 25º. Estado Membro a formalizar a ratificação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

Via de regra⁶, concretizada a ratificação, o Presidente da República expede o decreto de promulgação, o qual conterá: (a) o decreto legislativo emitido pelo Congresso Nacional; (b) a data do registro da ratificação na RIT; (c) o início da vigência no território nacional; (d) a reprodução do texto aprovado em idioma português, com a determinação de que seja executado e cumprido (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015).

Ocorre que, conforme explica o professor (MAZZUOLI, 2001), a necessidade de o tratado internacional ser promulgado pelo Presidente da República, após ratificado, para só então incorporar-se à nossa legislação interna estaria correta apenas no que diz respeito aos tratados internacionais de cunho tradicional ou comum, pois, quanto aos tratados de proteção dos direitos humanos, referido decreto executivo seria dispensável, visto que tais tratados têm aplicação imediata em nosso ordenamento.

Nesse caso *especial*, basta a *ratificação* para que o tratado internacional (protetivo dos direitos da pessoa humana – repita-se) passe a produzir seus efeitos tanto no plano interno como no plano internacional, dispensando-se a edição de decreto executivo para tal (MAZZUOLI, 2001, p. 41).

As Convenções da OIT tratam o direito do trabalho como expressão de Direitos Humanos. Não há dúvida que a Convenção 189, que trata sobre condições de trabalho decente para trabalhadoras domésticas, versa a proteção dos Direitos Humanos, sendo, portanto, desnecessária a edição de decreto específico de promulgação, após a ratificação.

Ademais, segundo Kelsen, se a Carta Magna silencia a respeito, os tribunais nacionais estão aptos a aplicar, imediatamente, os tratados celebrados, a partir da ratificação. Nesse caso, seria supérflua a promulgação, em virtude de inexistência de mandamento constitucional regulador da matéria (KELSEN *apud* MAZZUOLI, 2001).

Vale observar que a Convenção de Havana sobre Tratados Internacionais (1928), ainda em vigor no Brasil, estabelece no seu artigo 4º. que os tratados “serão publicados

6 Sobre esse tema: “Frise-se que nenhuma das Constituições brasileiras jamais trouxe, taxativamente, dispositivo expresso determinando esse procedimento”. (MAZZUOLI, 2001, p. 44).

imediatamente depois da troca das ratificações”, mas acrescenta que “a omissão no cumprimento desta obrigação internacional não prejudicará a vigência dos tratados, nem a exigibilidade das obrigações nele contidas”.

Desta forma, a partir da data de depósito, foi iniciada a contagem do prazo de um ano para vigência, restando consignado junto à OIT, conforme informações descritas no site oficial, que o tratado entrou em vigor no Brasil em 31/01/2019.

A notícia da ratificação e do depósito repercutiu em toda a imprensa nacional, que fomentava o importante avanço que a Convenção da OIT traria para o ordenamento jurídico, não havendo qualquer dúvida sobre a internalização da norma, em face da tramitação mencionada, e de notícias veiculadas por sites do governo brasileiro (BRASIL, 2018), até a publicação do Decreto Presidencial 10.888/2019.

3. **DECRETO PRESIDENCIAL 10.088/2019**

Em 06 de novembro de 2019, o Presidente da República, Jair Bolsonaro, emitiu o Decreto 10.088/2019, consolidando atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

O artigo 3º do referido ato esclarece que as Convenções descritas no Decreto serão executadas e cumpridas integralmente.

Ocorre que, para surpresa dos cidadãos brasileiros, embora a referida norma tenha sido elaborada um ano e onze meses após o depósito da ratificação da Convenção 189 perante a OIT, o Decreto nada dispõe sobre a aplicação desta norma ao nosso ordenamento jurídico.

Conforme artigo 2º, inciso LXXVII, do Decreto acima citado, a última Convenção internalizada teria sido a Convenção 185.

Embora seja notório que o Presidente da República seja contra o avanço da legislação trabalhista das domésticas, já que foi o único deputado a votar contra a Lei Complementar 150/2015, fato sobre o qual ele inclusive tem orgulho (CARTA CAMPINAS, 2018), causa espécie a exclusão da Convenção 189 do Decreto Presidencial 10.088/2019.

Conforme tramitação descrita no item anterior, a internalização da referida Convenção respeita a vontade do povo, que, por meio de seus representantes no Congresso Nacional, referendou o citado instrumento.

Ademais, com o depósito da ratificação junto à OIT, o Brasil selou a publicidade da norma, obrigou-se ao cumprimento desta, repisando-se que perante a OIT a Convenção 189 resta vigente em nosso país.

Observa-se que não é possível alegar que o Presidente excluiu a Convenção 189 da OIT por ausência do Decreto de promulgação, já que, conforme demonstrado no item anterior, tal ato é desnecessário. Ainda que assim não o fosse, entendendo o Presidente pela necessidade da promulgação, poderia ter aproveitado a edição do Decreto 10.088/2019, justamente para emití-la, já que não existe prazo legal⁷ para realização de tal ato.

Desta forma, a ausência de inclusão da Convenção 189 da OIT no Decreto presidencial evidencia a existência de silêncio eloquente na norma, consubstanciado na opção do Presidente em excluir, intencionalmente, o referido instrumento do ordenamento jurídico brasileiro.

Ocorre que é inviável, segundo o sistema democrático brasileiro, que uma norma incluída em nosso ordenamento jurídico, após sistema de votação no parlamento, e devidamente ratificada a partir do depósito perante a OIT, seja excluída por decisão monocrática do Presidente, que, repise-se, sequer possui poder de veto ou sanção sobre tratados internacionais aprovados pelo Congresso, conforme artigo 48 da CRFB. Por todo o exposto, em razão da legalidade na tramitação no processo de ratificação da Convenção 189 da OIT, dos importantes avanços sociais por ela promovidos e da incompetência do Presidente da República para afastar do sistema jurídico brasileiro, o Decreto Presidencial de ser declarado inconstitucional.

Observa-se ainda que a situação dos trabalhadores domésticos sofreu grandes consequências em face da pandemia COVID-19. Embora o mundo do trabalho, de maneira geral, tenha sofrido mudanças com graves situações de trabalho precário por meio de aplicativos, ou por reduções de postos de emprego, certo é que esta categoria, por impossibilidade de realização de suas atividades por meios telemáticos, viu-se diariamente em risco. Por um lado, havia o medo das consequências decorrentes da perda do posto de trabalho, e conseqüentemente, de sua subsistência, enquanto por outro, o temor diário de contágio, em razão da constante de exposição durante o trajeto ou no local de trabalho.

Tal situação, no entanto, pode resultar em melhores nas condições, uma vez

7 Sobre esse tema: "Não há ainda previsão de prazo para que o Congresso aprecie o tratado assinado e nem mesmo previsão de prazo para que o Presidente da República ratifique o tratado, se aprovado pelo Congresso". (PIOVESAN, 1998, p. 71).

que, “espera-se que a experiência que todos vivemos, limpando as suas próprias residências, em razão do isolamento social, seja importante fator para se igualar os trabalhadores domésticos a todos os demais empregados” (VILLATORE; GUNTHER; AZEVEDO, 2020, p. 652).

O quadro fático dos trabalhadores domésticos no Brasil impõe ao ordenamento jurídico a observância de todos o sistema de segurança social existentes, sendo, portanto, imperiosa a aplicação da Convenção 189 da OIT em razão da importância jurídica, social e política explicitada neste estudo.

CONCLUSÃO

Consoante demonstrado, a evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil, se comparada às demais categorias de empregados, é marcada por desigualdades e processos de segregação de direitos.

Importante avanço na inclusão dos empregados domésticos, no mundo normativo do Direito do Trabalho, ocorreu após a edição da Convenção 189 da OIT, que gerou efeitos no ordenamento jurídico brasileiro antes mesmo da sua ratificação, em face das discussões fomentadas pelo referido instrumento, que originaram a Emenda Constitucional 72/2013, bem como a aprovação da Lei Complementar (LC) 150/2015.

Restou demonstrado no presente estudo que a internalização da mencionada Convenção em nosso ordenamento jurídico observou os trâmites previstos na CRFB, constando perante à OIT que a referida norma está plenamente vigente no Brasil.

Não obstante os dados acima apontados, o Presidente da República, Jair Bolsonaro, ao emitir o Decreto Presidencial 10.888/2019, de forma deliberada excluiu a Convenção 189 do rol dos instrumentos da OIT considerados vigentes no Brasil.

Embora seja de conhecimento notório que o chefe do executivo é contrário à evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, foge da sua competência determinar, conforme suas convicções, quais são os Tratados Internacionais vigentes no Brasil.

Considerando que a Convenção foi referendada pelo Congresso Nacional, sendo manifestação da vontade do povo brasileiro, cabe ao poder judiciário declarar, o mais breve possível, a inconstitucionalidade do Decreto Presidencial 10.888/2019, a fim de excluir qualquer possível dúvida sobre a aplicabilidade da Convenção 189 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, bem como evitar possíveis penalidades e atritos com a Organização Internacional do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, H.; NASCIMENTO E SILVA, G. E. do. **Manual de direito internacional público**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

ARANTES, D. A. M. Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. *In*: GUNTHER, L. E.; MANDALONZO, S. S. N. (Coord.); BUSNARDO, J. C.; VILLATORE, M. A. C. (Org.). **Trabalho doméstico: Teoria e Prática da Emenda Constitucional 72**, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013. v. 1, p. 83-86.

BASTOS, C. R. **Curso de direito constitucional**. 15. ed. ampl., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1994.

BATAGLIA, F. **Filosofia do trabalho**. Tradução: Luiz Washington Vila, Antônio D'Elia. São Paulo: Saraiva, 1958.

BRASIL. **Convenção de Havana sobre Tratados**. Disponível em: https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/convencoes/convencao_havana_tratados.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. **Mensagem de Acordos, Convênios e Tratados e Atos Internacionais n. 132 de 2016**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1511676&filename=Tramitacao-MS+132/2016 Acesso em: 15 abr. 2021

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010**. Revoga o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Situação: Transformada na Emenda Constitucional 72/2013. Brasília: Câmara dos Deputados, [2010]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473496>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Decreto Legislativo de Acordos, tratados ou atos internacionais (PDC 627/2017)**. Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (n. 189) e da respectiva Recomendação (n. 201), da Organização Internacional do Trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, [2017]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130451>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. **Regimento Comum do Congresso Nacional**. Resolução do Congresso Nacional n. 1, de 1970. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/documents/59501/97171143/RCCN.pdf/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Regimento Interno do Senado Federal**. Resolução n. 93, de 1970. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/legislacao/regimento-interno>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRADLEY, S. Migrantes enviam bilhões aos países de origem. **Swissinfo.ch**. 12 nov. 2010. Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/por/migrantes-enviam-bilh%C3%B5es-aos-pa%C3%ADses-de-origem/28772512>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CARTA CAMPINAS. Em entrevista na TV, Bolsonaro diz com orgulho que votou contra as empregadas domésticas. **Carta Campinas**. Manchete, Política. 05 out. 2018. Disponível em: <https://cartacampinas.com.br/2018/10/em-entrevista-na-tv-bolsonaro-diz-com-orgulho-que-votou-contras-as-empregadas-domesticas/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

COLNAGO, L. de M. R. O trabalho doméstico: primeiras impressões da Emenda Constitucional 72/2013. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina; VILLATORE, Marco Antônio César (Org.). **Trabalho doméstico: Teoria e Prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013. v. 1, p. 195-211.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, D.; CARINO, G. Patroas, empregadas e coronavírus. **El País**. Opinião. 20 mar. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-03-21/patroas-empregadas-e-coronavirus.html>. Acesso em: 15 abr. 2021.

HUMAN RIGHTS WATCH. **The ILO Domestic Workers Convention**. New Standards to fight discrimination, exploitation, and abuse. [2011?]. Disponível em: https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/2013ilo_dw_convention_brochure.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Conference Delegates Adopt International Labour Standard for Domestic Workers**. International Labour Office. 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/events-coverage/WCMS_157933/lang--en/index.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Domestic Workers Across the World:** Global and regional statistics and the extent of legal protection. International Labour Office – Geneva: ILO, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173363.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Decent Work for Domestic Workers.** Report IV(1). International Labour Conference, 99th Session, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Decent Work for Domestic Workers.** Report IV(1). ILC.100/IV/1. International Labour Conference, 100th Session, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_143337.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Making decent work a reality for domestic workers:** Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Normlex. Information System on International Labour Standards. *Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. Date of entry into force: 05 Sep. 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460. Acesso em: 15 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Domestic work – Convention C189. **10 years on, domestic workers still fight for equality and decent work.** ILO News. 15 jun. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_802516/lang--en/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. A Organização Internacional do Trabalho, seus diplomas normativos e uma reflexão sobre sua inserção na ordem jurídica. *In:* CAVALCANTE, J. de Q. P.; VILLATORE, M. A. C. (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho.** São Paulo: Editora Atlas S. A, 2015. p. 142-156.

LEITE, C. H. B. **A nova lei do trabalho doméstico:** comentários à Lei Complementar 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015.

MAZZUOLI, V. de O. O Poder Legislativo e os tratados internacionais: o treaty-making power na Constituição brasileira de 1988. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília a. 38 n. 150 abr./jun. 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/677/r150-03.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 15 abr. 2021.

NASCIMENTO, M. G. do. **O Trabalho como valor**: afirmação e crise em perspectiva tridimensional. Dissertação (Mestrado em Filosofia do Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.

NUNES, L. A. R. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, E. **Comunicado ao Presidente da República (mensagem 215)**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7318358&ts=1593911204869&disposition=inline>. Acesso em: 15 abr. 2021.

OLIVEIRA, N. M. de M. N. **Trabalho doméstico no contexto econômico e socioambiental brasileiro**: desigualdades e paradoxos na regulação normativa. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2012. Disponível em: http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tede_busca/arquivo.php?codArquivo=2144. Acesso em: 15 abr. 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Brasília. **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico**. Medida reforça a promoção do trabalho decente para cerca de sete milhões de trabalhadores domésticos no país. Notícias. 01 fev. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang-pt/index.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório do Brasil. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_169517/lang-pt/index.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico**. Notícias. 01 fev. 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/arquivo-de-noticias/298-brasil-ratifica-convencao-189-da-oit-sobre-trabalho-domestico>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PAMPLONA FILHO, R.; BRANCO, M. de M. T. A Convenção n. 189 da OIT e a superação do elemento Continuidade da prestação dos serviços. [São Paulo]: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. [ca.2019]. <http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20n.%20189%20da%20OIT.10.10.2019%20-%20Rodolfo.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PIFFERO, N. S. **Proposta de Emenda à Constituição**: Inclusão do adicional de insalubridade aos empregados domésticos. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/14665/1/Nath%c3%a1lia%20Piffero%2021602371.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PIOVESAN, F. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 1998.

RICH, D. **Domestic Workers Bill of Rights** - Its Effect on the Household Help Industry. Disponível em: https://davidrichlaw.com/wp-content/uploads/2019/08/NY_Domestic_Workers_Bill_of_Rights.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

SOUZA JUNIOR, A. U. de. **Linha doutrina**: O novo direito do trabalho doméstico. São Paulo: Saraiva, 2015.

SOUTO MAIOR, J. L. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

VILLATORE, M. A. C.; GUNTHER, L. E.; AZEVEDO, A. J. de. Trabalhador Doméstico em Tempos de Coronavírus. *In*: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. v. 1, p. 623-654.

Artigo publicado originalmente na Revista Dom Helder Revista de Direito, v.4, n.9, p. 35-54, Julho/Dezembro de 202

TRABALHO DECENTE E VULNERABILIDADE OCUPACIONAL NO BRASIL

Marcelo Weishaupt Proni

RESUMO

O principal desafio das políticas destinadas a promover o trabalho decente é a redução da vulnerabilidade ocupacional. No Brasil, apesar das iniciativas para reduzir o desemprego, combater o trabalho precário e erradicar as situações mais graves de exclusão e discriminação, permanece muito elevada a proporção de trabalhadores sem emprego regular e/ou expostos a uma inserção ocupacional inadequada. O artigo pretende: (i) apresentar a agenda de políticas sugeridas pela OIT para a promoção do trabalho decente e o combate a distintas formas de vulnerabilidade ocupacional; (ii) verificar se a retomada do crescimento econômico (2004-2008) produziu redução significativa no déficit de oportunidades de emprego e na proporção de situações ocupacionais mais precárias no País; e (iii) examinar as principais situações vulneráveis que afligiam os trabalhadores brasileiros após a crise econômica ocorrida entre o final de 2008 e meados de 2009. Dessa forma, procura-se ressaltar a importância de sustentar um crescimento econômico robusto e, ao mesmo tempo, eliminar a cultura da informalidade.

Palavras-chave: Trabalho decente. Trabalho precário. Trabalho informal.

Abstract

The main challenge of the “decent work agenda” is the reduction of occupational vulnerability. In Brazil, despite efforts to reduce unemployment, to fight the precarious work and eradicate the most serious situations of exclusion and discrimination, the proportions of workers without regular job and/or exposed to a very precarious occupational insertion remain very high. The article aims to: (i) present the policy

Marcelo Weishaupt Proni

Professor Titular do Instituto de Economia da UNICAMP. Pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). Coordenador Associado do Núcleo de Estudos de Políticas Públicas (NEPP).

agenda suggested by the ILO to promote decent work and fighting various forms of occupational vulnerability; (ii) verify if the economic recovery (2004-2008) produced a significant reduction in the job opportunities deficit and in the proportion of precarious works in the country; and (iii) examine the main types of vulnerability among Brazilian workers after the economic crises that occurred between late 2008 and mid 2009. In addition, we intend to highlight the importance of sustaining robust economic growth and, at the same time, eliminate the culture of informality.

Keywords: Decent work. Precarious work. Informal work.

1. Introdução

No ano 2000, a Organização das Nações Unidas divulgou a *Declaração do Milênio*, na qual estipula oito grandes objetivos (com metas específicas em cada um) para inspirar a adoção de políticas de desenvolvimento social nos países membros, em especial nas áreas mais pobres do globo, e aglutinar esforços no sentido de avançar substantivamente na construção de um mundo melhor até 2015. Inicialmente, a questão do emprego não foi ressaltada na definição das metas prioritárias. Posteriormente, em 2005, uma nova meta foi incluída no âmbito do primeiro objetivo (a erradicação da pobreza extrema e da fome), a saber: *assegurar o emprego pleno e a possibilidade para todos, incluindo mulheres e jovens, de encontrar trabalho decente e produtivo*.

Em 2010, a ONU fez um balanço dos avanços alcançados em cada meta estipulada. Na América Latina, observando o período 1998-2008, houve um pequeno incremento na proporção de pessoas empregadas (58% para 61%), uma redução na porcentagem de pessoas trabalhando por conta própria ou em negócios familiares (35% para 31%) e uma redução significativa na parcela classificada como “trabalhador pobre” (*working poor*), ou seja, os que pertencem a famílias com renda *per capita* inferior a US\$ 1,25 por dia (13% para 7%). Porém, em 2009, a crise econômica afetou negativamente o mercado de trabalho na região e elevou a proporção de trabalhadores desempregados ou em situação ocupacional muito vulnerável, interrompendo – ao menos momentaneamente – a tendência de diminuição da pobreza extrema (NACIONES UNIDAS, 2010).

Alinhada com as diretrizes estabelecidas pela ONU, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) produziu vários estudos ao longo da década, procurando dimensionar os problemas mais graves que afetam os trabalhadores em cada continente, examinar as diferenças intra-regionais e ressaltar a importância da adoção de agendas políticas

nacionais dirigidas para a promoção do “trabalho decente” (*decent work*) e o combate à discriminação. Na América Latina, como produto de tal mobilização, foi proposta uma agenda democrática para soldar compromissos e nortear as ações dos governos nacionais no período 2006-2015, com metas de redução do déficit de trabalho decente em suas várias dimensões (OIT, 2006).

No Brasil, é inegável o sucesso dos esforços no sentido de alcançar o primeiro dos grandes objetivos de desenvolvimento do milênio: as metas específicas de reduzir pela metade a pobreza absoluta e a porcentagem da população que passa fome já foram superadas com folga, e há a expectativa de que o País estará próximo de eliminar os dois problemas em 2015. Porém, a terceira meta – que pode ser entendida de forma simplificada como uma diminuição expressiva das situações de desemprego e de alta precariedade ocupacional – persiste sendo um grande desafio pelas características do mercado de trabalho nacional.

Muitos estudos já constataram que o desemprego, os baixos salários, a informalidade e a falta de proteção são problemas graves que afetam parcela significativa dos trabalhadores brasileiros. Durante a década de 1990 e início dos anos 2000, a condução da política econômica contribuiu para uma deterioração do mercado de trabalho nacional, um aumento do número de trabalhadores em situação muito precária e o surgimento de novas formas de informalidade (ANTUNES, 2006, KREIN; PRONI, 2010). Até 2003, portanto, predominaram tendências muito desfavoráveis aos trabalhadores: persistência de altas taxas de desemprego, expansão do trabalho informal e queda dos rendimentos médios. Contudo, a partir de 2004, começaram a ser verificados sinais claros de melhorias: redução do desemprego, aumento do emprego formal, recuperação do salário médio e redução da desigualdade na distribuição de renda (CACCIAMALI, 2010). De fato, a trajetória da economia brasileira até 2008 oferecia condições para uma gradual superação daqueles problemas crônicos em razão da dinâmica do emprego e da valorização do salário mínimo legal, assim como da maior eficácia das políticas de emprego e da regulação do trabalho (BALTAR *et al.*, 2010).

Este artigo não pretende fazer um exame exaustivo de todas as questões pertinentes que compõem esse campo de estudo, mas oferecer algumas indicações para pensar o tamanho do desafio de promover o trabalho decente por meio da redução do desemprego e do trabalho precário no Brasil. O foco da análise é o exame de dois aspectos dessa problemática: a insuficiência na geração de empregos e o estoque de ocupações informais claramente precárias. Para tal, é priorizada a dimensão

quantitativa de distintas formas de vulnerabilidade ocupacional: o desemprego de longa duração, as atividades laborais não remuneradas e os postos de trabalho com baixos rendimentos e sem a cobertura da previdência social.

Mais especificamente, pretende-se verificar se, durante o período de retomada do dinamismo econômico (2004-2008), houve redução significativa no déficit de oportunidades de trabalho remunerado e na proporção de situações precárias, assim como examinar se a crise econômica ocorrida entre o último trimestre de 2008 e o primeiro semestre de 2009 agravou o problema do desemprego e da precariedade ocupacional no País. Dessa forma, o artigo pretende contribuir para o atual debate sobre as políticas necessárias para a ampliação dos empregos “dignos” (pelo menos em relação ao rendimento mensal e à proteção social), ressaltando a importância dos efeitos benéficos proporcionados pelo dinamismo econômico e pela regulação pública do trabalho.

A argumentação está dividida em seis seções, incluindo esta introdução e as considerações finais. Na próxima seção, é feita uma breve apresentação da agenda de políticas sugeridas pela OIT para a promoção do “trabalho decente” e o combate a distintas formas de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Em seguida, são mencionados dois estudos que procuraram oferecer uma visão multidimensional do trabalho decente no Brasil. Na quarta seção, a análise se concentra nas melhorias observadas na estrutura ocupacional brasileira entre 2003 e 2008, antes da crise econômica. Então, o foco se desloca para a mensuração das principais situações de vulnerabilidade ocupacional em 2008 e em 2009. Ao final, são acrescentadas considerações que reforçam a importância de combater a informalidade no País.

2. Promoção do trabalho decente: estratégia de combate à precariedade ocupacional

As profundas transformações econômicas trazidas pelo avanço da globalização, pela reestruturação produtiva de grandes empresas e pela adoção de políticas macroeconômicas focadas na estabilização monetária tiveram consequências negativas sobre o mercado de trabalho tanto nos países desenvolvidos como naqueles em desenvolvimento. Num contexto dominado pela ideologia neoliberal, a OIT tinha dificuldades para defender recomendações em prol da promoção de melhorias substantivas nas relações e nas condições de trabalho. Ao final da década de 1990, em oposição ao discurso conformista a respeito da inevitabilidade de um “crescimento

sem emprego” – em geral associado à introdução de inovações tecnológicas e organizacionais –, a instituição renovou seu compromisso com a adoção de políticas para a geração de trabalho e renda, assim como para a difusão dos direitos do trabalho, em particular nos países economicamente mais atrasados (OIT, 1999). E, no início da década seguinte, diferenciando-se do discurso corrente em favor da flexibilidade das relações de trabalho – que procurava legitimar a difusão de novos tipos de informalidade e a redução do custo do trabalho –, a OIT lançou uma campanha internacional pela promoção do trabalho decente, reafirmando que o trabalho não pode ser entendido como mero fator de produção e que este mercado tão singular não pode ser autorregulado. Tendo como prerrogativa a afirmação do papel do Estado democrático na consolidação de um padrão civilizado de relações sociais, o discurso da OIT baseou-se no pressuposto de que o trabalho continua sendo a via fundamental para a superação da pobreza e a inclusão social, condição básica para uma vida digna e para o exercício da cidadania (ILO, 2002).

O importante a reter é que foi num contexto de crise global do emprego, com sinais evidentes de deterioração generalizada das condições de trabalho e com a pressão do discurso neoliberal contra os sistemas públicos de proteção social que, em 2003, a OIT propôs a adoção de uma Agenda de Trabalho Decente (OIT, 2004). Essa Agenda expressa uma estratégia diversificada de enfrentamento de situações de precariedade e ameaças aos trabalhadores na qual a OIT procura estabelecer parcerias com governos nacionais para a criação de políticas e a implantação de programas destinados a propiciar trabalho em condições dignas e em quantidade suficiente para todos, tanto no meio urbano como no meio rural (ABRAMO; BOLZÓN; RAMOS, 2008).

A expressão *decent work*¹ tem a vantagem de ser suficientemente genérica para ser aplicada a diferentes contextos nacionais e de ser adequadamente específica para enfatizar as prioridades fundamentais de uma agenda política nesse campo. Trata-se de colocar, como objetivo prioritário, a difusão de padrões de emprego que sejam caracterizados por um trabalho devidamente remunerado e capaz de garantir uma vida digna, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, com ênfase no respeito às normas internacionais do trabalho (em especial, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil e o combate sistemático às distintas formas de discriminação em matéria de emprego e

1 Além de “decent work”, a literatura internacional especializada também utiliza o termo “decent employment” (OCAMPO, 2007), procurando enfatizar uma relação de assalariamento subordinada a um conjunto de normas estipuladas por intermédio de legislação trabalhista ou acordos coletivos.

ocupação). Ressalte-se, ainda, que a promoção de empregos dessa qualidade também está associada à extensão da proteção social e ao fortalecimento do diálogo entre empresas, sindicatos e governo (OIT, 2006). Nesse sentido, percebe-se que já não basta combater a informalidade apenas pela formalização do contrato de trabalho, sendo necessário garantir um patamar mínimo de direitos sociais e estimular a democratização das relações de trabalho.

Essa proposição genérica da OIT começou, então, a ser aplicada de maneira tímida na maioria dos países que adotaram a Agenda, inclusive na América Latina. Pode-se dizer que, inicialmente, as políticas implementadas tiveram alcance muito limitado, ou sequer foram adotadas em alguns países da região. Um compromisso mais consistente só foi percebido após a XVI Reunião Regional Americana da OIT, realizada em maio de 2006, em Brasília, quando foi divulgado o documento *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015*. As principais políticas recomendadas no documento, com seus respectivos objetivos e metas para o período 2006-2015, estão sintetizadas no Quadro 1. Evidentemente, cada país tem autonomia na condução e avaliação dos programas.

É importante mencionar que, em 2006, as tendências do mercado de trabalho na América Latina justificavam o tom otimista da Agenda. Antes da crise financeira que atingiu a região no final de 2008, os indicadores sobre a evolução do mercado de trabalho mostravam tendências favoráveis – ainda que as melhorias fossem graduais e se concentrassem nas áreas mais dinâmicas –, em grande medida decorrentes do crescimento econômico e de políticas governamentais para combater a informalidade e para elevar o salário mínimo. De acordo com estudo da CEPAL (2009), no quinquênio 2004-2008, a América Latina registrou altas taxas de expansão econômica (as mais elevadas em 40 anos), o que teve efeitos positivos na geração de empregos². Por sua vez, os três pilares da institucionalidade trabalhista (isto é, a regulação das relações individuais e coletivas de trabalho, a proteção contra o desemprego e as políticas ativas do mercado de trabalho) também desempenharam papel fundamental, uma vez que influenciaram na quantidade e na qualidade dos postos de trabalho gerados (WELLER, 2009).

2 É importante notar que, nos últimos anos, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) recuperou o espírito crítico em relação ao modelo excludente de desenvolvimento econômico e voltou a considerar o combate à desigualdade social como um dos temas centrais da agenda política na região, recolocando as análises da dinâmica do emprego, da estrutura ocupacional e da produtividade do trabalho como fundamentos para a compreensão da distribuição de renda (CEPAL, 2010).

Quadro 1: Agenda de políticas gerais para a promoção do trabalho decente proposta pela OIT

Políticas	Objetivos	Metas
1. Crescimento econômico promotor do emprego	A geração de mais oportunidades de emprego deve ser considerada objetivo central da política econômica.	Assegurar um crescimento econômico de, pelo menos, 5% ao ano nos próximos 10 anos, de maneira sustentada e não flutuante, como condição necessária para reduzir significativamente o atual déficit de trabalho decente.
2. Respeito efetivo aos princípios e direitos fundamentais no trabalho	Assegurar o respeito efetivo aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.	Os direitos fundamentais no trabalho constituem um corpo mínimo e universalmente aceito de direitos do trabalho incorporados às respectivas legislações nacionais e à cultura do trabalho dos diferentes países da região.
a) Trabalho infantil	Eliminação progressiva do trabalho infantil.	1. Eliminar as piores formas de trabalho infantil num prazo de 10 anos (2015). 2. Eliminar o trabalho infantil em sua totalidade em um prazo de 15 anos (2020).
b) Trabalho forçado	Eliminação progressiva do trabalho forçado.	Em um prazo de 10 anos, reduzir entre 20% e 35% o número de trabalhadores em regime de trabalho forçado.
c) Liberdade sindical e negociação coletiva	Melhorar o cumprimento dos direitos fundamentais por meio de avanços na garantia dos diferentes elementos da liberdade sindical, em particular a não discriminação sindical, otimizando a cobertura da negociação coletiva e ampliando seus conteúdos.	Dotar as legislações de melhores elementos de proteção sindical, em especial de procedimentos e recursos administrativos e judiciais efetivos e rápidos para o caso de violações desses direitos, melhorando também a qualidade dos acordos e convênios, tanto com relação ao número de trabalhadores cobertos (com um aumento de 10%, ao menos, em nível nacional) como à ampliação de seus conteúdos (por exemplo, incluindo cláusulas sobre produtividade) e à solução autônoma de conflitos.
d) Não discriminação e igualdade no trabalho	Eliminar progressivamente os mecanismos de discriminação existentes no mercado de trabalho.	Reduzir em 50% os índices de segregação e as desigualdades de rendimento por gênero e origem étnico-racial (com relação aos níveis atuais) em um prazo de 10 anos.

3. Maior eficiência e abrangência da proteção social	Ampliar e fortalecer os diferentes sistemas de proteção social dos trabalhadores.	Em um prazo de 10 anos, incrementar em 20% a cobertura da proteção social.
4. Diálogo social efetivo	Promover a institucionalização do diálogo social em bases voluntárias.	Estimular que todos os países da região realizem ações para fortalecer o diálogo social e que em um prazo máximo de 10 anos contem com espaços de diálogo social institucionalizados, sustentáveis em bases voluntárias.

Fonte: OIT. *Trabalho decente nas Américas*, cap. 4

Além de redução do desemprego aberto e paulatina recuperação dos rendimentos do trabalho, em alguns países da região havia evidências de diminuição nas formas de trabalho degradantes, assim como de incremento nas ações de combate sistemático à desigualdade e à discriminação. Embora se mantivesse a enorme assimetria entre as situações nacionais e permanecesse bastante elevado o estoque de problemas estruturais a serem enfrentados, difundiu-se a opinião de que as situações de maior privação e vulnerabilidade ocupacional estavam se reduzindo. Contudo, a forte crise internacional – cujos efeitos se manifestaram intensamente no primeiro semestre de 2009 – ameaçou reverter os avanços conseguidos na América Latina no que se refere à estruturação do mercado de trabalho e à luta contra a pobreza. Ainda que o prazo estipulado para as metas não seja cumprido, foi reforçada a importância da Agenda proposta pela OIT para os países em desenvolvimento, e espera-se que tais políticas sejam adotadas integralmente pelos governos nacionais (OIT, 2009a).

No Brasil, as primeiras iniciativas com essa rubrica começaram em junho de 2003 quando o governo federal e a OIT assinaram um Memorando de Entendimento. Os esforços iniciais ficaram restritos à adoção de um conjunto de ações compensatórias ou de impacto geralmente circunscrito aos segmentos expostos a uma privação extrema (em especial o desemprego crônico) ou a uma elevada precariedade ocupacional (cujo principal indicador é a insuficiência de renda)³. Em 2006, foi definida a Agenda

3 Até 2003, vinha se agravando o problema da informalidade e vinham se enfraquecendo os segmentos mais organizados dos trabalhadores urbanos. Por sua vez, o foco das políticas governamentais se concentrava no enfrentamento pontual de questões politicamente urgentes, como o combate ao desemprego aberto, ao passo que não havia preocupação relevante com a elevação da qualidade dos empregos, assim como eram muito pouco eficientes os programas de erradicação das formas mais degradantes de trabalho.

Nacional de Trabalho Decente (BRASIL.MTE, 2006). Pode-se dizer que houve uma convergência entre tal Agenda e as prioridades do governo Lula no campo social: foram implementadas ações para melhorar o padrão de emprego (valorização do salário mínimo e formalização do contrato de trabalho), foram reestruturados os programas de proteção aos trabalhadores (com especial atenção para os grupos mais vulneráveis) e foram ampliados os programas sociais voltados para o combate à miséria (tais como o Fome Zero e o Bolsa Família). Mas, não é tarefa simples a mensuração dos avanços na promoção do trabalho decente e no combate à precariedade ocupacional (PRONI; ROCHA, 2010).

3. Diagnósticos sobre o trabalho decente no Brasil

No início da década, o Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe realizou um primeiro estudo para avaliar o nível de desenvolvimento do trabalho decente em 15 países da região (que foi definido em função de variações positivas ou negativas em sete quesitos, num período de tempo delimitado, que indicavam avanço, retrocesso ou estancamento). Esse estudo priorizou a situação do emprego e da proteção social para os trabalhadores e procurou colocar em evidência o desempenho do mercado de trabalho latino-americano entre 1990 e 2000, em particular no que se refere à taxa de desemprego, ao peso da informalidade, ao salário industrial, ao salário mínimo, ao número de horas trabalhadas, à defasagem entre os rendimentos médios de homens e mulheres, assim como em relação à cobertura da previdência social (OIT, 2001).

A metodologia utilizada foi depois abandonada⁴, mas o estudo foi importante para indicar aqueles países que registraram avanços nas condições de trabalho decente durante a década de 1990 (Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Panamá e Paraguai), aqueles onde a situação permaneceu constante (Bolívia e Peru) e aqueles onde foi registrado algum retrocesso (Argentina, Brasil, Equador, México, Uruguai e Venezuela). De qualquer modo, em 2000, o índice brasileiro refletia uma situação geral melhor do que na maioria dos países latino-americanos. Desde então, vários

4 Estudos posteriores da OIT sobre a situação do trabalho decente, ao procurarem mensurar os déficits ou carências registrados, priorizam quatro dimensões de análise: lacunas na legislação, déficits na geração de emprego e renda, falta de cobertura na proteção social e restrições à negociação coletiva (PRONI; ROCHA, 2010). Tais estudos geralmente dão preferência a utilizar o termo no plural – déficits – e não no singular, sem a pretensão de elaborar um indicador sintético único (ABRAMO; SANCHES; COSTANZI, 2008).

esforços foram feitos, na América Latina, no sentido de aprimorar os instrumentos de mensuração do grau de desenvolvimento nacional em termos de trabalho decente. Em razão das especificidades nacionais, foram elaboradas diferentes metodologias para mensurar os *déficits* de trabalho decente e analisar suas tendências.

No Brasil, foram realizados dois estudos que constituem referência obrigatória para o diagnóstico dos problemas e avanços nessa área e para a construção de uma metodologia apropriada aos sistemas de informações disponíveis. Em 2008, a CEPAL, o PNUD e a OIT divulgaram um estudo detalhado sobre a situação do emprego, do desenvolvimento humano e do trabalho decente, mostrando a redução das precariedades no mercado de trabalho e das assimetrias relacionadas com gênero e raça no período 1992-2006. Esse documento possibilitou uma primeira avaliação dos resultados das políticas de promoção do trabalho decente que vinham sendo implementadas no País.

De acordo com esse estudo, com a inflexão nas tendências do mercado de trabalho nacional na década atual – com destaque para a queda na taxa de desemprego aberto, a geração de empregos formais, a redução do peso da informalidade, a reversão da trajetória de queda dos rendimentos do trabalho e a retomada do emprego na grande empresa – houve uma melhoria significativa em vários aspectos considerados pelas metodologias aqui mencionadas, o que comprova a importância da recuperação do crescimento econômico e da política de elevação do salário mínimo. Apesar disso, o País ainda convivia com um mercado de trabalho estruturalmente segmentado, que excluía social e economicamente uma parcela expressiva de trabalhadores, gerando elevados *déficits* de trabalho decente.

A metodologia desenvolvida baseou-se numa abordagem multidimensional, com quatro áreas temáticas (emprego, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social) e ainda num eixo transversal para examinar a questão da desigualdade de gênero e de raça. Em cada área ou eixo há várias dimensões (aspectos) às quais correspondem um ou mais indicadores, totalizando 28 indicadores quantitativos (CEPAL/PNUD/OIT, 2008). Não houve a preocupação de apresentar um gráfico sintético por eixo, muito menos de criar um índice global. Em vez disso, uma novidade do estudo foi a iniciativa de compatibilizar a análise da evolução dos indicadores de trabalho decente com o acompanhamento do índice de desenvolvimento humano (IDH).

O relatório também destaca outros aspectos que merecem atenção: i) as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho permaneciam bastante altas e continuavam alimentando a desigualdade social (os rendimentos médios das mulheres eram 30% inferiores aos dos homens, e os dos negros eram 47% inferiores aos

dos brancos); ii) outro déficit importante é a pequena proporção (apenas metade) de ocupados que contribuía para a Previdência Social, ainda que o aumento da ocupação formal sugerisse uma tendência de melhoria nesse indicador; iii) significativos avanços foram registrados no combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado, embora ainda houvesse muito a ser feito nessa área; e iv) houve, nos últimos anos, um crescimento das taxas de sindicalização (maior entre as mulheres, especialmente as negras) e da efetividade dos resultados das negociações coletivas (CEPAL/PNUD/OIT, 2008, p. 72).

O estudo mais recente e mais completo sobre o progresso registrado na década de 2000 em matéria de trabalho decente no Brasil foi publicado em 2009. O *Perfil do trabalho decente no Brasil* priorizou indicadores referentes à população com 16 anos ou mais de idade (com exceção do trabalho infantil), delimitando a análise ao período 1992-2007. Foram consideradas dez dimensões de análise, a saber: 1) oportunidades de emprego, 2) rendimentos adequados e trabalho produtivo, 3) jornada de trabalho decente, 4) combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar, 5) trabalho a ser abolido, 6) estabilidade e segurança no trabalho, 7) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, 8) ambiente de trabalho seguro, 9) seguridade social, 10) diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores.

É importante explicar que esse modelo de análise foi elaborado com a intenção de oferecer um instrumento de monitoramento e avaliação anual. Cada dimensão contempla uma variedade de indicadores quantitativos (sobre a evolução dos temas relevantes para os quais há informação), assim como indicadores normativos (sobre o conteúdo e a efetividade da legislação ou política em vigor e sobre a ratificação de convenções da OIT).

Por exemplo, a primeira dimensão (oportunidades de emprego) é examinada a partir dos seguintes indicadores: taxa de participação, taxa de ocupação, taxa de desemprego, taxa de formalidade, proporção de jovens que não estudam nem trabalham, taxa de desemprego juvenil. Em acréscimo, são considerados como indicadores normativos: a) compromisso com o pleno emprego e b) seguro-desemprego.

No caso da segunda dimensão (rendimentos adequados e trabalho produtivo), são elencados os seguintes indicadores: porcentagem de trabalhadores pobres e miseráveis (de acordo com a renda familiar *per capita*), renda média mensal do trabalho principal, proporção de trabalhadores que ganham abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, porcentagem de trabalhadores não remunerados, evolução do salário mínimo real. O indicador normativo diz respeito ao salário mínimo legal.

A conclusão mais geral do documento é que: i) vários *déficits* de trabalho decente no Brasil vêm se reduzindo, com destaque para o declínio do trabalho infantil, a diminuição da proporção de empregados sem o vínculo formalizado e a redução do percentual de trabalhadores idosos sem aposentadoria ou pensão; porém, ii) muitos desafios ainda são bastante persistentes, em especial as discrepâncias salariais entre homens e mulheres e entre brancos e negros, assim como o elevado número de jovens que não trabalham nem estudam e a existência de trabalho forçado. Além disso, o relatório também destaca as altas taxas de desemprego aberto e de informalidade, que aumentaram durante a década de 1990 e começaram a declinar a partir de 2004. Obviamente, não há espaço aqui para apresentar todos os resultados desse estudo, mas fica evidente a intenção de ressaltar os “progressos encorajadores” que foram alcançados e pontuar as questões prioritárias que merecem atenção das políticas públicas (OIT, 2009b, p. iv).

Em suma, os diagnósticos realizados mapearam os principais problemas na geração de empregos e na qualidade dos postos de trabalho, explicitaram os tipos de precariedade ocupacional a que estão submetidos os grupos mais vulneráveis e ressaltaram as desigualdades por sexo e raça⁵. Procurando contribuir nessa direção, a seguir serão descritas algumas mudanças relevantes verificadas no mercado de trabalho brasileiro num contexto de razoável dinamismo econômico para destacar a dimensão dos problemas mais graves em termos de falta de oportunidades e trabalho precário, colocando em evidência algumas tendências.

4. Melhorias no mercado de trabalho brasileiro no período 2003-2008

Este artigo não tem a pretensão de mensurar os *déficits* de trabalho decente no Brasil, o que exigiria computar todas as situações que contradizem os critérios definidos pela OIT nos quatro eixos norteadores, reunindo uma gama de indicadores nas dez dimensões de análise, como explicado anteriormente. A prerrogativa nesta seção é verificar a hipótese de que a evolução positiva da economia brasileira entre setembro de 2003 e setembro de 2008, associada com distintas políticas do governo federal, produziu melhorias significativas em termos da redução das situações mais evidentes de privação e de precariedade no trabalho, em particular no que se refere à

⁵ Esse diagnóstico tem sido atualizado anualmente pelo escritório da OIT no Brasil (BERG; RIBEIRO, 2010).

insuficiência na geração de empregos, à informalidade, aos baixos rendimentos e à falta de cobertura da seguridade social.

Entre 2003 e 2008, de acordo com o IBGE, a população economicamente ativa cresceu em quase 10 milhões de pessoas no Brasil (Tabela 1). As informações da PNAD permitem estimar que houve uma redução significativa no número de desempregados (de 9,4 para 7,7 milhões de pessoas) e um aumento expressivo dos ocupados com remuneração (11,8 milhões). Por outro lado, foi pequena a redução no número de ocupados sem rendimento monetário (de 7,6 para 7,2 milhões). De qualquer forma, em 2008, ainda havia quase 15 milhões de brasileiros que estavam privados de uma ocupação que propiciasse alguma remuneração. E nota-se que os trabalhadores em atividades que se desenvolvem à margem de relações mercantis (ou seja, produção para o próprio consumo e construção para uso próprio) somavam 3,8 milhões de pessoas, enquanto outros 3,5 milhões estavam ocupados em trabalhos não remunerados (a maioria em atividades agrícolas).

Tabela 1
População economicamente ativa (PEA), ocupados (com e sem remuneração) e desempregados

Brasil: 2003 e 2008

Condição de Atividade	2003		2008		2008-2003	
	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)
PEA (16 anos ou mais) ⁽¹⁾	86.968	100,0	96.749	100,0	9.781	11,2
Desempregados ⁽²⁾	9.351	10,8	7.718	8,0	-1.633	-17,5
Pessoas ocupadas	77.617	89,2	89.031	92,0	11.414	14,7
Ocupados com remuneração monetária	70.039	80,5	81.794	84,5	11.756	16,8
Ocupados sem remuneração monetária	7.579	8,7	7.237	7,5	-342	-4,5
- Trabalho não remunerado	4.344	5,0	3.464	3,6	-880	-20,2
- Produção para consumo próprio	3.128	3,6	3.678	3,8	551	17,6
- Trab. na construção para uso próprio	108	0,1	94	0,1	-13	-12,3

Fonte: IBGE - PNAD

Notas: ⁽¹⁾ Exclui a população residente na área rural da Região Norte, exceto Tocantins.

⁽²⁾ População de 16 anos ou mais que procurou trabalho num período de 30 dias antes da entrevista.

Tabela 2
População de 10 a 15 anos de idade ocupada (com e sem remuneração) ou procurando trabalho
Brasil: 2003 e 2008

Condição de Atividade	2003		2008		2008-2003	
	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)
PEA (10 a 15 anos) ⁽¹⁾	3.000	100,0	2.283	100,0	-717	-23,9
Desempregados ⁽²⁾	470	15,7	379	16,6	-91	-19,3
Pessoas ocupadas	2.530	84,3	1.904	83,4	-626	-24,7
Ocupados com remuneração monetária	934	31,1	840	36,8	-94	-10,1
Ocupados sem remuneração monetária	1.596	53,2	1.064	46,6	-532	-33,3
- Trabalho não remunerado	1.347	44,9	811	35,5	-536	-39,8
- Produção para consumo próprio	240	8,0	241	10,5	1	0,6
- Trab. na construção para uso próprio	10	0,3	12	0,5	2	25,5

Fonte: IBGE - PNAD

Notas: ⁽¹⁾ Exclui a população residente na área rural da Região Norte, exceto Tocantins.

⁽²⁾ População de 10 a 15 anos que procurou trabalho num período de 30 dias antes da entrevista.

Embora a legislação brasileira estabeleça em 16 anos a idade mínima para começar a trabalhar, o “trabalho infantil”⁶ ainda é muito frequente entre as famílias de baixa renda, especialmente na agricultura familiar. Observando a população com idade entre 10 e 15 anos no Brasil (Tabela 2), houve uma diminuição importante da população economicamente ativa (de 3 para 2,3 milhões) entre 2003 e 2008 e redução no número

6 O UNICEF define “trabalho infantil” como as atividades econômicas realizadas por crianças entre 5 e 11 anos de idade, assim como o trabalho de pré-adolescentes com idade entre 12 e 14 anos quando corresponde a uma jornada de, pelo menos, 14 horas por semana (ou 42 horas por semana, quando combinado com trabalho doméstico). No Brasil, a partir de 14 anos de idade, é aceita a condição de “aprendiz profissional”, mas são poucos os jovens trabalhadores entre 14 e 15 anos que se enquadram nesta condição.

de crianças procurando trabalho (de 470 mil para 380 mil). Por outro lado, chama atenção a redução muito significativa no número de ocupados sem remuneração monetária (de 1,6 para 1,1 milhão) e o fato de estes serem em maior número que os ocupados com remuneração (840 mil – dos quais 568 mil eram empregados sem carteira, 149 mil eram trabalhadores domésticos e 123 mil trabalhavam por conta própria em 2008). Além disso, em contraposição à redução no número de ocupados em trabalho não remunerado, não houve alteração no número de trabalhadores na produção para o próprio consumo.

A Tabela 3 refere-se aos ocupados com idade superior a 15 anos que possuíam algum rendimento monetário. A PNAD indica que houve um aumento muito expressivo no número de empregados com carteira de trabalho assinada (7,8 milhões) e de funcionários públicos estatutários (1 milhão) entre 2003 e 2008. Mas, houve também aumento no número de empregados sem carteira assinada (1,3 milhão), pequenos empregadores (740 mil), trabalhadores em serviços domésticos (460 mil) e trabalhadores por conta própria (360 mil).

Embora tenha se elevado a proporção de pessoas que tinham uma relação de emprego formalmente reconhecida (de 44% para 49%), permanecia muito elevada a porcentagem daquelas trabalhando de forma independente ou submetida a uma relação de emprego inadequada. Em 2008, os empregados sem carteira assinada correspondiam a 18% desse conjunto e os trabalhadores em serviços domésticos sem registro de vínculo eram 6%. E, não obstante tenha se reduzido a proporção de trabalhadores por conta própria, esta ainda correspondia a 22%.

Tabela 3

Ocupados (16 anos ou mais de idade) com remuneração positiva, por posição na ocupação

Brasil: 2003 e 2008

Posição na Ocupação Principal	2003		2008		2008-2003	
	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)
Militar	254	0,4	262	0,3	8	3,1
Funcionário público estatutário	5.040	7,2	6.101	7,5	1.061	21,1
Empregado com carteira assinada	23.896	34,1	31.727	38,8	7.831	32,8
Empregado sem carteira assinada	13.787	19,7	15.080	18,4	1.294	9,4

Trabalhador doméstico c/ carteira	1.661	2,4	1.770	2,2	109	6,5
Trabalhador doméstico s/ carteira	4.309	6,2	4.658	5,7	349	8,1
Trabalhador por conta própria	17.736	25,3	18.099	22,1	363	2,0
Empregador	3.356	4,8	4.098	5,0	742	22,1
Ocupados com remuneração monetária	70.039	100,0	81.794	100,0	11.756	16,8

Fonte: IBGE - PNAD

Feita esta rápida apresentação de mudanças na estrutura ocupacional brasileira no período examinado, cabe agora analisar as situações mais preocupantes de precariedade ocupacional da população com 16 anos ou mais de idade. Na Tabela 4, pode-se notar que cresceu o número de ocupados com remuneração positiva, mas que recebiam menos do que o salário mínimo legal (de 13,5 milhões em 2003 para 16,8 milhões em 2008). Ou seja, considerando o salário mínimo como um dos indicadores relevantes para classificar um trabalho como “legalmente aceitável”, nota-se que houve um aumento em termos absolutos do número de trabalhadores em situação precária nesse período. Mas, também convém esclarecer que o peso dos ocupados com rendimento mensal menor que 1 s.m. no total dos ocupados remunerados não se alterou (19% em 2003 e 20% em 2008).

O aumento mais expressivo desse tipo de precariedade ocupacional ocorreu entre os trabalhadores em serviços domésticos (1,6 milhão). Por outro lado, deve-se ressaltar o elevado número de trabalhadores por conta própria (ainda que a proporção tenha se reduzido um pouco) e de empregados sem carteira assinada, que juntos somavam mais de 13 milhões de pessoas em 2008 (78% do total dos ocupados com remuneração inferior ao salário mínimo).

Portanto, excluindo situações regulares que podem estar associadas com uma jornada de trabalho parcial – empregados com carteira assinada, funcionários estatutários e militares ganhando menos de 1 s.m. –, a Tabela 4 permite mensurar uma das facetas da falta de acesso a empregos em acordo com as normas da legislação trabalhista vigente.

Tabela 4
Ocupados (16 anos ou mais de idade) com rendimento mensal menor que 1 s.m. nominal⁽¹⁾
de acordo com a posição na ocupação

Brasil: 2003 e 2008

Posição na Ocupação Principal	2003		2008		2008-2003	
	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)
Militar	24	0,2	5	0,0	-19	-80,4
Funcionário público estatutário	67	0,5	42	0,2	-25	-37,4
Empregado com carteira assinada	360	2,7	248	1,5	-112	-31,2
Empregado sem carteira assinada	4.724	35,0	5.723	34,1	999	21,2
Trabalhador doméstico c/ carteira	79	0,6	54	0,3	-25	-32,1
Trabalhador doméstico s/ carteira	1.536	11,4	3.152	18,8	1.616	105,2
Trabalhador por conta própria	6.565	48,6	7.341	43,8	776	11,8
Empregador	147	1,1	205	1,2	57	38,1
Ocupados com remuneração < 1 s.m.	13.504	100,0	16.769	100,0	3.265	24,2

Fonte: IBGE - PNAD

Nota: ⁽¹⁾ Considerando o valor do salário mínimo vigente em setembro de 2003 e em setembro de 2008.

Tabela 5

Ocupados (16 anos ou mais) com rendimento mensal positivo e menor que 1 s.m. real⁽¹⁾
de acordo com a posição na ocupação

Brasil: 2003 e 2008

Posição na Ocupação Principal	2003		2008		2008-2003	
	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)
Militar	56	0,2	5	0,0	-51	-91,7
Funcionário público estatutário	881	2,9	42	0,2	-839	-95,3
Empregado com carteira assinada	6.065	19,7	248	1,5	-5.817	-95,9

Empregado sem carteira assinada	9.028	29,4	5.723	34,1	-3.305	-36,6
Trabalhador doméstico c/ carteira	1.055	3,4	54	0,3	-1.001	-94,9
Trabalhador doméstico s/ carteira	3.832	12,5	3.152	18,8	-680	-17,8
Trabalhador por conta própria	9.526	31,0	7.341	43,8	-2.185	-22,9
Empregador	310	1,0	205	1,2	-105	-33,7
Ocupados com remuneração < 1 s.m. ⁽¹⁾	30.753	100,0	16.769	100,0	-13.984	-45,5

Fonte: IBGE – PNAD

Nota: ⁽¹⁾ O valor do salário mínimo vigente em setembro de 2003 foi corrigido (INPC) para R\$ de setembro de 2008.

Contudo, é necessário tomar cuidado ao interpretar esses dados, uma vez que, durante o governo Lula, foi implantada uma política de elevação substancial do salário mínimo legal (estava estipulado em R\$ 240,00 em 2003, contra R\$ 415,00 em 2008 – um aumento nominal de 72,9%). Por isso, para observar como a melhoria no poder aquisitivo do salário mínimo interfere nessa análise, é preciso corrigir o valor de corte usado para 2003; ou seja, o valor referente ao salário mínimo em setembro de 2008, corrigido pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (isto é, descontando a inflação acumulada no período: 29,57%), correspondia a R\$ 320,30 em setembro de 2003. Utilizando esse critério, observa-se uma redução muito pronunciada no número de ocupados com rendimento inferior ao salário mínimo entre 2003 e 2008 (Tabela 5). Em outras palavras, nesses termos, a avaliação do período seria de uma melhoria acentuada no mercado de trabalho brasileiro, ao menos no que se refere à redução do número de ocupados com poder aquisitivo muito baixo (cerca de 14 milhões de pessoas).

Para complementar o diagnóstico da proporção de ocupados que se encontram em situação muito precária ou vulnerável, convém examinar o segmento dos trabalhadores informais que possuem uma remuneração mensal relativamente baixa e não contribuem para um instituto de previdência (seja este público ou privado). Na Tabela 6, procura-se quantificar os ocupados que tinham uma remuneração igual ou superior a 1 s.m., mas inferior a 2 s.m., e que não estavam cobertos por instituto de seguridade social (entre os assalariados, foram considerados aqueles que não tinham registro em carteira de trabalho).

Tabela 6

Ocupados (16 anos ou mais de idade) com rendimento mensal entre 1 e menos de 2 s.m.

e sem contribuição para instituto de previdência, de acordo com a posição na ocupação

Brasil: 2003 e 2008

Posição na Ocupação Principal	2003		2008		2008-2003	
	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)
Empregado sem carteira assinada	5.409	47,5	5.456	46,9	47	0,9
Trabalhador doméstico sem carteira	1.447	12,7	1.252	10,8	-195	-13,5
Trabalhador por conta própria	4.294	37,7	4.540	39,0	246	5,7
Empregador	230	2,0	385	3,3	155	67,2
Total	11.380	100,0	11.632	100,0	252	2,2

Fonte: IBGE – PNAD

Nota: Considerando o valor do salário mínimo vigente em setembro de 2003 e setembro de 2008.

Esse tipo de precariedade atingia uma parcela expressiva dos trabalhadores brasileiros: 11,4 milhões em 2003 e 11,6 milhões em 2008 (o que correspondia a 16% do total de ocupados com remuneração em 2003 e 14% em 2008). Nota-se, também, que não houve alteração significativa na distribuição relativa: 47% desses trabalhadores vulneráveis eram empregados sem o registro do vínculo, 39% eram trabalhadores por conta própria e 11% eram trabalhadores em serviços domésticos sem carteira assinada. Contudo, é importante considerar que, se o valor do salário mínimo em 2003 fosse corrigido para R\$ de 2008, provavelmente os dados mostrariam uma redução mais expressiva desse tipo de trabalho precário.

5. Situações mais graves de vulnerabilidade ocupacional no País (2008-2009)

Depois de examinar as principais variações observadas no período 2003-2008 (cinco anos de crescimento econômico substantivo) e identificar sinais de melhoria gradual do mercado de trabalho brasileiro, pode-se agora fazer uma estimativa, ainda que grosseira, da dimensão absoluta e relativa da vulnerabilidade ocupacional vista pela ótica da dificuldade de obter um trabalho remunerado, da insuficiência do rendimento mensal e da falta de cobertura da previdência social. A análise está

dividida em dois momentos, procurando contrastar a situação registrada antes da crise que se manifestou no último trimestre de 2008 com o quadro apresentado depois de superada a recessão econômica ocorrida no primeiro semestre de 2009. Desse modo, pretende-se verificar a hipótese de que a crise econômica aumentou o número de trabalhadores em situação claramente vulnerável no País. Além de realçar a enorme e persistente dimensão da privação e da precariedade ocupacional, pretende-se também frisar que tais problemas atingem homens e mulheres com intensidades distintas e requerem ações vigorosas e duradouras do poder público em diferentes frentes.

Antes, convém fazer um esclarecimento sobre os conceitos utilizados e a metodologia adotada para sua mensuração. Na literatura internacional, “trabalho precário” (*precarious work; precarious employment*) é um termo que tem sido usado com diferentes significados, mas predomina o entendimento geral de que está associado com: instabilidade no emprego ou incerteza quanto à continuidade da atividade; falta de proteção em caso de acidente, desemprego ou aposentadoria; péssimas condições de trabalho ou práticas laborais inaceitáveis (incluindo discriminação, jornada de trabalho excessiva e demissão injustificada); rendimento insuficiente que acarreta vulnerabilidade social (RODGERS, 1989). O trabalho precário tem sido mensurado com base em diferentes metodologias, dependendo das características do mercado de trabalho (tais como o grau de flexibilidade e o tipo de regulação social) e do entendimento a respeito de qual é o padrão de emprego aceitável ou desejável (BARBIER; BRYGOO; VIGUIER, 2002). Por exemplo, os estudos que enfocam o crescimento da insegurança e da precariedade em países desenvolvidos apresentam uma abordagem distinta daqueles que analisam a dimensão do problema em países latino-americanos, onde prevalece uma alta taxa de informalidade (KALLEBERG, 2009). Do mesmo modo, diferentes critérios têm sido usados para estimar a incidência de trabalhadores com “baixos salários”, variando conforme o grau de desenvolvimento de cada economia nacional (GRIMSHAW, 2011). Evidentemente, diferenças metodológicas podem produzir diagnósticos divergentes e dar embasamento para distintas explicações sobre a expansão do trabalho precário nas últimas décadas, colocando em discussão as políticas mais adequadas para enfrentar o problema (EVANS; GIBB, 2009).

Por sua vez, na literatura internacional, é comum encontrar estudos que utilizam a expressão “trabalhador vulnerável” (*vulnerable worker*) como um sinônimo de trabalhador em situação precária. Entretanto, o conceito também tem sido definido de maneiras variadas e empregado com diferentes finalidades. Uma abordagem frequente é aquela que define os grupos de trabalhadores cuja condição ocupacional coloca em risco seu bem-estar, tais como os trabalhadores por conta própria que não estão cobertos pela legislação trabalhista, os empregados que se sujeitam a abusos

do empregador por medo de perder o emprego, aqueles que não têm acesso ao benefício do seguro-desemprego ou a planos de saúde e aposentadoria e os que não encontram trabalho regular e passam muito tempo recebendo baixos rendimentos (SAUNDERS, 2003). Em outros documentos, o termo “vulnerabilidade” tem um escopo mais estreito, circunscrito a situações em que há alto risco de serem negados os direitos do trabalhador, e este não tem capacidade ou meios de fazer valer seus direitos, como no caso de imigrantes (UNITED KINGDOM-DTI, 2006). E há abordagens alternativas: por exemplo, em artigo recente, os trabalhadores vulneráveis são identificados pela combinação entre baixa remuneração e falta de representação sindical associadas com a exclusão do sistema público de proteção ao trabalho (POLLERT; CHARLWOOD, 2009). No Brasil, a análise da vulnerabilidade no mercado de trabalho tem enfatizado as características pessoais que conferem desvantagens competitivas e tem destacado as formas de inserção precária que correspondem a uma condição intermediária entre o desemprego e o trabalho decente (DIEESE; UNICAMP, 2007). Por fim, convém ressaltar que os diagnósticos mais pertinentes costumam elencar um gradiente de vulnerabilidades no mercado de trabalho, podendo variar bastante a metodologia adotada e os critérios para definir a “vulnerabilidade ocupacional”.

Nesta seção, são priorizadas as principais formas de insegurança e inserção precária encontradas no mercado de trabalho brasileiro, mas é preciso esclarecer que alguns aspectos relevantes não foram contemplados, tais como a jornada semanal de trabalho muito extensa. O diagnóstico apresentado a seguir baseia-se em informações oferecidas pela PNAD (IBGE). Para facilitar a análise, foram definidos *quatro grupos de trabalhadores em situação vulnerável* que decorrem dos principais problemas recorrentes no mercado de trabalho brasileiro referidos anteriormente (desemprego crônico, subemprego, informalidade, baixos salários e desproteção social). O primeiro grupo refere-se aos desempregados em situação mais grave, isto é, aos que declararam não estar trabalhando e ter procurado emprego durante um período superior a seis meses⁷. O segundo diz respeito àqueles privados de um trabalho remunerado, incluindo os ocupados em atividade não mercantil (produção para consumo próprio ou construção para uso próprio) e os trabalhadores sem remuneração. O terceiro grupo corresponde aos que exercem um trabalho informal com rendimento mensal inferior ao mínimo legal, incluindo empregados sem registro em carteira, trabalhadores por conta própria, trabalhadores domésticos sem carteira e

7 Outros estudos não consideram os desempregados como trabalhadores vulneráveis. De fato, nesse caso, o grau de vulnerabilidade depende de vários fatores, em especial do tempo médio de procura por emprego, da cobertura do seguro-desemprego e dos programas de auxílio aos desempregados. Também depende, em geral, do perfil do indivíduo (idade, sexo, raça, grau de instrução, renda familiar e tempo de residência no município).

mesmo empregadores. E o quarto corresponde aos trabalhadores que não contribuem para instituto de previdência e recebem uma remuneração relativamente baixa, mas não inferior ao mínimo legal (faixa de rendimento mensal arbitrariamente definida entre 1 s.m. e menos de 2 s.m.).

Tabela 7

Estimativa do número de trabalhadores em situação ocupacional vulnerável, por sexo
Brasil: 2008

Situação ocupacional	Masculino		Feminino		Total	
	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)
PEA (16 anos ou mais)	54.035	100,0	42.714	100,0	96.749	100,0
População ocupada	50.932	94,3	38.099	89,2	89.031	92,0
População desocupada	3.103	5,7	4.614	10,8	7.718	8,0
<i>1. Desempregado crônico (mais de 6 meses)</i>	835	1,5	1.241	2,9	2.076	2,1
<i>2. Trabalhador privado de atividade remunerada</i>						
a. Ocupado em atividade não mercantil	1.435	2,7	2.338	5,5	3.773	3,9
b. Ocupado em trabalho não remunerado	1.195	2,2	2.269	5,3	3.464	3,6
Subtotal 1 (a+b)	2.630	4,9	4.607	10,8	7.237	7,5
<i>3. Trabalhador informal com rendimento menor que 1 s.m.</i>						
c. Empregado sem carteira assinada	3.772	7,0	1.952	4,6	5.724	5,9
d. Trabalhador doméstico sem carteira	100	0,2	3.052	7,1	3.152	3,3
e. Trabalhador por conta própria	4.072	7,5	3.269	7,7	7.341	7,6
f. Empregador	145	0,3	60	0,1	205	0,2
Subtotal 2 (c+d+e+f)	8.089	15,0	8.332	19,5	16.421	17,0
<i>4. Trabalhador informal sem contribuição à previdência e com rendimento entre 1 e 2 s.m.</i>						
g. Empregado sem carteira assinada	3.771	7,0	1.685	3,9	5.456	5,6
h. Trabalhador doméstico sem carteira	106	0,2	1.146	2,7	1.252	1,3
i. Trabalhador por conta própria	3.277	6,1	1.263	3,0	4.540	4,7
j. Empregador	281	0,5	104	0,2	385	0,4
Subtotal 3 (g+h+i+j)	7.434	13,8	4.199	9,8	11.632	12,0
Total (1+2+3+4)	18.988	35,2	18.379	43,0	37.366	38,6
<i>Trabalhadores em situação precária (2+3+4)</i>	18.153	33,7 ¹	17.138	40,1 ¹	35.290	36,5 ¹

Fonte: IBGE – PNAD

Nota: (1) Porcentagem de trabalhadores em situação muito precária em relação ao total de pessoas ocupadas.

Na Tabela 7, nota-se que mais de 9 milhões de pessoas (9,6% da PEA) estavam desempregadas havia mais de seis meses⁸ ou privadas de uma ocupação remunerada em setembro de 2008. Por sua vez, somando o terceiro e o quarto grupos, havia mais de 28 milhões de trabalhadores (29% da PEA) em atividades informais com rendimento insatisfatório e falta de proteção social. Definindo a vulnerabilidade ocupacional de acordo com esses critérios, pode-se dizer que, no conjunto, 37,4 milhões de trabalhadores brasileiros (38,6% da PEA) estavam expostos a algum tipo grave de insegurança ou precariedade⁹. Sem computar os desempregados, havia 35,3 milhões de ocupados (36,5% da população ocupada) em situações que podem ser associadas com o termo “trabalho precário”.

Outra constatação importante a destacar na Tabela 7 é a maior incidência de situações vulneráveis entre as mulheres em comparação com os homens. Em termos absolutos, o número de mulheres economicamente ativas era bem menor que o de homens. Contudo, o número de mulheres que se encontravam desempregadas de forma crônica ou privadas de um trabalho remunerado era bem maior (5,8 milhões contra 3,5 milhões). No que se refere aos postos de trabalho informais com rendimentos mensais menores que o salário mínimo, havia certo equilíbrio entre mulheres e homens (8,3 milhões e 8,1 milhões). Somando os quatro grupos, havia 18,4 milhões de mulheres em condição ocupacional vulnerável em 2008, sendo que 17,1 milhões estavam em situação ocupacional muito precária (entre os homens, 19 milhões e 18,2 milhões, respectivamente). Por sua vez, em termos relativos, a condição ocupacional mais desfavorável das mulheres fica ainda mais evidente: somados, os quatro grupos vulneráveis englobavam 43% da PEA feminina e 35% da PEA masculina. Finalmente, é válido ressaltar que a precariedade ocupacional (somando aqueles três grupos) também era proporcionalmente maior entre as mulheres: 40% da população feminina ocupada e um terço dos homens ocupados estavam em situações aqui classificadas

8 A PNAD não possui esse tipo de registro. Para uma estimativa aproximada, considerou-se a informação fornecida pela Pesquisa Mensal de Emprego, também do IBGE. De acordo com a PME, em setembro de 2008, os desempregados procurando trabalho havia mais de 6 meses representavam 26,9% do total de desempregados no conjunto das seis regiões metropolitanas pesquisadas. Em setembro de 2009, essa proporção era de 27,9%.

9 Em 2003, em termos relativos, o quadro era o seguinte: 12,8% da PEA estavam desempregados havia mais de 6 meses ou trabalhavam sem remuneração monetária, 14,9% tinham remuneração inferior ao salário mínimo nominal e 13,1% não estavam cobertos pela previdência social e ganhavam menos de 2 s.m. mensais. Ou seja, esses quatro grupos de trabalhadores vulneráveis somados atingiam 44,9% da PEA. Certamente, se o valor do salário mínimo em 2003 fosse corrigido para R\$ de setembro/2008, essa porcentagem seria ainda maior e indicaria uma redução expressiva da vulnerabilidade ocupacional durante o período.

como “trabalho precário”.

Certamente, esses trabalhadores (homens e mulheres) privados de um trabalho remunerado ou expostos a situações informais muito precárias em 2008 estavam todos excluídos de um trabalho decente, qualquer que seja o critério de análise. Contudo, convém frisar que a metodologia utilizada neste estudo não é apropriada para estimar o *déficit* de trabalho decente no Brasil. Por exemplo, não foram computados os trabalhadores informais com rendimento mensal igual ou superior a 2 salários mínimos, mas que apresentam lacunas em relação a outras dimensões estabelecidas pela OIT. De qualquer modo, as situações mais vulneráveis aqui examinadas constituem o núcleo duro do problema em discussão.

A pergunta que se coloca, agora, é a seguinte: a crise econômica que se manifestou a partir de outubro de 2008 provocou um aumento significativo da vulnerabilidade no mercado de trabalho nacional? Aumentou o número de trabalhadores em situação claramente precária?

O último trimestre de 2008, no Brasil, foi marcado por forte desaceleração da atividade econômica seguida por um período recessivo nos dois primeiros trimestres de 2009. Sem dúvida, a crise afetou o mercado de trabalho nacional, refletindo-se no aumento da taxa de desemprego e na redução do emprego industrial. Porém, a economia brasileira apresentava fundamentos firmes para resistir aos impactos da crise e se recuperou rapidamente, em boa medida por causa da resposta do governo federal em várias frentes. Em especial, devem ser mencionadas as políticas destinadas a preservar a oferta de crédito, a favorecer setores-chave, a estimular o investimento e a proteger a população de baixa renda, isto é, políticas que sustentaram a demanda agregada e, dessa forma, contribuíram para preservar empregos e evitar uma forte deterioração do mercado de trabalho (OIT, 2011b).

Tabela 8

Estimativa do número de trabalhadores em situação ocupacional vulnerável, por sexo Brasil: 2009

Situação ocupacional	Masculino		Feminino		Total	
	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)	(1.000)	(%)
PEA (16 anos ou mais)	54.631	100,0	43.718	100,0	98.349	100,0
População ocupada	50.995	93,3	38.375	87,8	89.370	90,9

População desocupada	3.636	6,7	5.343	12,2	8.979	9,1
1. <i>Desempregado crônico</i> (mais de 6 meses)	1.014	1,9	1.491	3,4	2.505	2,5
2. <i>Trabalhador privado de atividade remunerada</i>						
a. Ocupado em atividade não mercantil	1.393	2,5	2.116	4,8	3.509	3,6
b. Ocupado em trabalho não remunerado	1.134	2,1	2.150	4,9	3.284	3,3
Subtotal 1 (a+b)	2.527	4,6	4.266	9,7	6.793	6,9
3. <i>Trabalhador informal com rendimento menor que 1 s.m.</i>						
c. Empregado sem carteira assinada	3.815	7,0	1.846	4,2	5.661	5,8
d. Trabalhador doméstico sem carteira	118	0,2	3.293	7,5	3.411	3,5
e. Trabalhador por conta própria	4.130	7,6	3.364	7,7	7.494	7,6
f. Empregador	95	0,2	36	0,1	132	0,1
Subtotal 2 (c+d+e+f)	8.158	14,9	8.539	19,5	16.698	17,0
4. <i>Trabalhador informal sem contribuição à previdência e com rendimento entre 1 e 2 s.m.</i>						
g. Empregado sem carteira assinada	3.546	6,5	1.508	3,4	5.053	5,1
h. Trabalhador doméstico sem carteira	114	0,2	1.185	2,7	1.299	1,3
i. Trabalhador por conta própria	3.304	6,0	1.276	2,9	4.580	4,7
j. Empregador	268	0,5	73	0,2	341	0,3
Subtotal 3 (g+h+i+j)	7.232	13,2	4.042	9,2	11.273	11,5
Total (1+2+3+4)	18.931	34,7	18.338	41,9	37.269	37,8
<i>Trabalhadores em situação precária (2+3+4)</i>	17.917	32,8 ¹	16.847	38,5 ¹	34.764	35,3 ¹

Fonte: IBGE – PNAD

Nota: (1) Porcentagem de trabalhadores em situação muito precária em relação ao total de pessoas ocupadas.

A Tabela 8 permite constatar que, entre setembro de 2008 e setembro de 2009, não houve crescimento do número de trabalhadores vulneráveis no País: somando os quatro grupos considerados, cerca de 37,3 milhões de trabalhadores brasileiros (37,8% da PEA) estavam numa situação ocupacional muito insatisfatória ou não tinham uma inserção remunerada em setembro de 2009. Passado o período recessivo, houve uma recuperação do mercado de trabalho no terceiro trimestre do ano, não sendo possível captar pela PNAD os efeitos mais graves da crise econômica sobre os trabalhadores.

Contudo, observando os grupos separadamente, pode-se dizer que a crise teve impactos distintos sobre os trabalhadores considerados mais vulneráveis. Por um lado, é importante destacar que houve um aumento no número estimado de

desempregados crônicos (em mais de 400 mil pessoas), sendo que o total dos que se declararam desempregados se elevou de 7,7 milhões para 9 milhões de pessoas entre 2008 e 2009. Por outro lado, a PNAD-2009 indica que diminuiu a proporção estimada de pessoas que estavam privadas de trabalho remunerado (de 7,5% para 6,9% da PEA), ao passo que se manteve a porcentagem de trabalhadores informais com um rendimento mensal inferior ao salário mínimo (17% da PEA) e se reduziu ligeiramente a porção de trabalhadores informais sem contribuição previdenciária e com rendimento mensal entre 1 s.m. e menos de 2 s.m. (11,5% da PEA). Assim, estima-se que o número de trabalhadores em situações qualificadas aqui como “trabalho precário” se reduziu um pouco entre setembro de 2008 e setembro de 2009, mas englobava ainda 34,8 milhões de ocupados (35,3% da população economicamente ocupada).

Voltando à perspectiva da desigualdade por gênero, manteve-se a condição mais vulnerável das mulheres em comparação com a dos homens. Em termos absolutos, o número de mulheres cronicamente desempregadas ou privadas de um trabalho remunerado continuava bem maior (6,1 milhões contra 3,6 milhões), correspondendo a 13,1% das mulheres e 6,5% dos homens. No que se diz respeito aos trabalhadores informais com rendimentos mensais menores que o salário mínimo, manteve-se certa equivalência entre mulheres e homens (8,5 milhões e 8,2 milhões), sendo importante notar que proporcionalmente essa precariedade afetava mais as mulheres que os homens (19,5% contra 15%). Considerando em conjunto os quatro grupos, o total de mulheres em situação vulnerável manteve-se em 18,3 milhões, ao passo que entre os homens o total se manteve próximo de 19 milhões. Por sua vez, a estimativa da porcentagem de ocupados em situação precária reduziu-se um pouco, embora se mantendo no mesmo patamar: 33% entre os homens e 39% entre as mulheres em 2009.

Para realizar um diagnóstico mais detalhado sobre o trabalho precário no Brasil, seria conveniente considerar as diferenças regionais quanto à estrutura ocupacional¹⁰ e mapear as especificidades do mercado de trabalho em cada mesorregião do País. Certamente, os problemas apontados têm relação com o baixo dinamismo na geração de empregos e com as estratégias de sobrevivência das famílias. Contudo, uma análise dessa envergadura não poderia ser tentada nos limites deste artigo. Em complemento, também seria aconselhável examinar a distribuição das precariedades por faixas etárias. Em geral, a informalidade, a baixa remuneração e a falta de contribuição à previdência

10 Por exemplo, a vulnerabilidade no mercado de trabalho é maior no Nordeste do que no Sudeste, mas a crise recente afetou com intensidade maior as áreas mais industrializadas (ARAÚJO; LIMA, 2010).

social não são entendidas como problemas graves entre trabalhadores com idade inferior a 20 anos,¹¹ o mesmo acontecendo entre trabalhadores com idade superior a 60 anos (se estão aposentados, mas continuam trabalhando).

É importante frisar que a presente mensuração dos problemas mais graves enfrentados pelos trabalhadores procura explicitar as situações definidas como inaceitáveis diante da noção de cidadania inscrita na Constituição Federal – e que são, inclusive, incompatíveis com o atual estágio de desenvolvimento econômico do País. Como mencionado, as formas de vulnerabilidade ocupacional aqui quantificadas são acompanhadas, em maior ou menor grau, por outras precariedades frequentes no mercado de trabalho nacional, tais como: elevada rotatividade no emprego, jornada semanal muito extensa, local de trabalho inadequado, baixa capacidade de organização sindical e alta discrepância salarial por sexo e raça.

Por fim, convém esclarecer que, respeitando a Constituição Federal, o ideal seria que adolescentes com idade inferior a 16 anos não fizessem parte da população economicamente ativa (PEA) – ou, pelo menos, que não começassem a trabalhar com menos de 14 anos. Nesse sentido, é importante sublinhar que, apesar dos avanços obtidos ao longo da década, o trabalho infantil permanecia constituindo um problema sério no Brasil. De acordo com a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, ainda havia 785 mil ocupados na faixa etária entre 10 e 13 anos ao final da década. Além disso, cerca de 123 mil crianças (na faixa etária entre 5 e 9 anos) estavam exercendo algum tipo de atividade econômica. Portanto, pode-se dizer que o trabalho infantil abrangia, em 2009, mais de 908 mil crianças e pré-adolescentes (3,1% da população entre 5 e 13 anos), sendo que a imensa maioria pertencia a famílias rurais pobres, trabalhava na agricultura e não recebia remuneração monetária. Acrescente-se que, entre os adolescentes com idade entre 14 e 15 anos, 1.153 mil (16,1%) declararam trabalhar em 2009. Contudo, estes não estavam em treinamento ou atividade formadora, uma vez que apenas 98 mil jovens entre 14 e 18 anos estavam registrados como aprendizes naquela época. Dessa forma, o problema do trabalho infantil englobava em torno de 2 milhões de crianças e jovens entre 5 e 15 anos de idade (BRASIL.CONAETI, 2011). E vale ressaltar que as famílias que recorrem ao trabalho infantil, em geral, são aquelas nas quais todos os membros adultos apresentam uma

11 Os problemas enfrentados pela juventude no mercado de trabalho não devem ser minimizados, uma vez que contribuem para agravar outros problemas sociais e criam dificuldades adicionais para a renovação do movimento sindical (DRUCK; OLIVEIRA; JESUS, 2010).

situação ocupacional muito precária ou vulnerável¹².

6. Considerações finais

Não há dúvida quanto à existência de distintos graus de vulnerabilidade e precariedade ocupacional no Brasil. Neste artigo, foram priorizadas situações associadas à falta crônica de trabalho (o desemprego de longa duração) ou a uma condição muito precária (o trabalho sem remuneração, o emprego sem registro, a remuneração acentuadamente baixa, a falta de contribuição para a previdência social), que se manifestam em diferentes formas de inserção informal no mercado de trabalho. A análise procurou destacar que tais problemas recorrentes atingem parcelas expressivas dos trabalhadores.

A argumentação desenvolvida aqui pretendeu ressaltar que os desafios para reduzir radicalmente os problemas enfrentados por segmentos expressivos da população no mercado de trabalho brasileiro são de diferentes ordens e requerem ações e programas com distintos desenhos e alcances. Pode-se supor que, entre as quase 35 milhões de pessoas em situação ocupacional muito precária em setembro de 2009, havia chances muito desiguais de conseguir escapar da informalidade ou de obter um trabalho decente. De modo análogo, entre os 9 milhões de desempregados, as chances de obter um emprego regular dependiam muito do perfil do trabalhador (em geral, aqueles que estavam procurando trabalho havia mais de seis meses se encontravam numa situação mais vulnerável).

É oportuno ressaltar que o desempenho favorável do mercado de trabalho brasileiro durante os cinco anos que antecederam a crise econômica – período em que houve uma redução significativa dos percentuais de ocupados expostos àqueles tipos de vulnerabilidade – só foi possível graças ao ritmo de crescimento da economia e à política de valorização do salário mínimo. Além disso, contou com a atuação das instituições públicas (Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho), com avanços no terreno das negociações coletivas e com o apoio das políticas no campo da proteção social (BALTAR *et al.*, 2010). Não obstante, em setembro de 2008, ao final daquele período de razoável expansão econômica, o número de pessoas desempregadas e a quantidade de trabalhadores precários permaneciam

12 É importante mencionar que, num conjunto de 9,28 milhões famílias rurais, havia 2,46 milhões (26,5%) cuja renda mensal total não ultrapassava um salário mínimo, ao passo que, entre as famílias residentes em domicílios urbanos, 6,32 milhões (11,9%) tinham renda mensal menor ou igual a um salário mínimo (IBGE, 2009).

muito elevados no Brasil. Como desdobramento da análise, pode-se supor que seria necessário manter tais condições favoráveis durante um período de tempo bem mais extenso – talvez durante vinte anos ou mais – para que tais vulnerabilidades ocupacionais possam ser amplamente superadas (note-se que muitos trabalhadores brasileiros não têm condições de uma inserção adequada num mercado de trabalho competitivo e continuariam precisando do apoio de programas de assistência social).

Ainda que em 2009 a crise não tenha alcançado, no mercado de trabalho nacional, a gravidade que se temia (uma vez que a taxa mensal de desemprego voltou rapidamente a mostrar uma trajetória declinante, o rendimento médio seguiu uma trajetória de aumento gradual e o processo de formalização do emprego permaneceu indicando uma tendência de redução da informalidade e da desproteção social), é preciso reforçar o compromisso de somar esforços para proteger os trabalhadores em situação mais precária, combater as distintas modalidades de vulnerabilidade ocupacional e reduzir desigualdades¹³. E é preciso retomar a discussão sobre o enfrentamento das graves questões estruturais no âmbito do mercado de trabalho que continuam dificultando o desenvolvimento nacional.

Um dos maiores desafios é a redução do imenso excedente estrutural de mão de obra. Somando os 9 milhões de desempregados com os 6,8 milhões de trabalhadores em atividades não remuneradas e os 16,7 milhões de trabalhadores informais com remuneração menor do que o salário mínimo legal, o contingente que se pode chamar de “exército de reserva” atingiu quase 32,5 milhões de trabalhadores – cerca de um terço (33%) da PEA brasileira em 2009. Mas esse número era ainda maior, uma vez que podem ser adicionadas as pessoas tidas como economicamente inativas apenas por não terem procurado emprego na semana da pesquisa (“desemprego oculto por desalento”). Sem dúvida, a oferta excessiva de trabalhadores (tanto no campo como nas cidades) ajuda a explicar os baixos salários e a enorme informalidade que afligem a maioria dos trabalhadores brasileiros. Não obstante, deve-se ter em mente que boa parte desse contingente não estava apta a ser recrutada para ocupar uma vaga de emprego no setor formal da economia, configurando segmentos permanentemente marginalizados.

Até a deflagração da crise internacional, o debate em torno das políticas públicas mais adequadas para superar os problemas aqui apontados tinha ficado

13 Por exemplo, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, foram beneficiados aproximadamente 7,7 milhões de trabalhadores com o seguro-desemprego em 2009. Mas só empregados com vínculo registrado em carteira têm direito ao benefício, deixando sem assistência financeira os trabalhadores informais que perdem o emprego.

restrito aos círculos acadêmicos e mobilizado muito pouco os setores organizados da sociedade brasileira. Provavelmente em razão do cenário econômico claramente favorável entre 2004-2008 e das tendências encorajadoras do mercado de trabalho, parece ter predominado a suposição de que as principais vulnerabilidades ocupacionais poderiam continuar a se reduzir paulatinamente, bastando manter as mesmas políticas. O papel do governo federal seria, *grosso modo*, garantir as condições para a sustentação do crescimento, de um lado, e manter a política de valorização do salário mínimo e os programas de transferência de renda para reduzir a pobreza e a desigualdade social, de outro.

Os dados apresentados sugerem que o desafio de promover o trabalho decente não pode ser subestimado. A recuperação da economia e a estabilidade macroeconômica devem ser entendidas como condições necessárias, mas não suficientes, para garantir uma geração adequada de empregos, uma elevação significativa do poder de compra dos salários e uma redução expressiva da miséria e das desigualdades sociais (POCHMANN, 2011)¹⁴. E as iniciativas no campo da regulação do mercado de trabalho, do fortalecimento da ação sindical, da redistribuição de renda e da universalização da proteção social precisariam ser não apenas preservadas, mas amplificadas e incrementadas para que possam produzir os resultados almejados. Em outras palavras, no início do governo Dilma, apesar das expectativas otimistas de crescimento sustentado da economia brasileira em razão das descobertas de reservas de petróleo e do compromisso com a erradicação da miséria, não havia motivos para que fossem subestimadas as dificuldades de superação da vulnerabilidade ocupacional no País.

Existem diferentes opiniões a respeito das melhores estratégias para a promoção do trabalho decente e a superação da precariedade ocupacional no Brasil. Embora a maioria dos estudos publicados pela OIT sugira que a generalização do trabalho decente corresponde, necessariamente, a uma progressiva eliminação da informalidade, há autores que afirmam ser possível “incorporar a informalidade na modernidade” e compatibilizar a flexibilidade da economia informal com a segurança propiciada pelos direitos trabalhistas (TOKMAN, 2009). Sem pretender entrar nesse debate, este artigo procurou enaltecer a Agenda do Trabalho Decente, que indica claramente ser preciso priorizar ações em defesa de empregos regulares, com registro em carteira e imunes a

14 A análise do processo de mobilidade social verificado entre 2003-2009, no Brasil, revela o potencial e os limites do atual modelo de inclusão social por meio do trabalho (QUADROS, 2011).

condições desumanas, assim como combater toda forma de discriminação¹⁵. Apenas dessa maneira se pode estabelecer um ambiente mais favorável aos trabalhadores e fazer respeitar os seus direitos sociais no mundo contemporâneo (OIT, 2008).

Deve-se ressaltar que, desde 2008, o contexto internacional mudou completamente e novas formas de intervenção estatal passaram a ser demandadas em vários países, inclusive no mercado de trabalho. Em meio à crise econômica, a OIT voltou a argumentar que era preciso redirecionar o estilo do desenvolvimento mundial para evitar o aumento explosivo do desemprego e da pobreza tanto nas regiões mais avançadas como nas mais atrasadas. Para combater os efeitos sociais perversos da crise, lançou o “Pacto Mundial para o Emprego”, cujas prioridades convergem totalmente com a Agenda do Trabalho Decente: a) investir no futuro, criando empregos e aumentando as transferências de renda; b) prevenir um declínio do poder de compra dos salários e promover uma recuperação liderada pelo consumo interno; c) manter e ampliar a proteção social (HOFFER, 2011).

Na América Latina, em 2010, houve avanços em alguns indicadores que comprovam a recuperação dos mercados de trabalho na região, fazendo crer que o período mais crítico da crise havia sido ultrapassado. Porém, o desafio de combater a informalidade, eliminar o trabalho precário e promover o trabalho decente continuava imenso. Por isso, a OIT afirmou que a adoção de ações efetivas nessa direção não deveria ser adiada (SOMAVIA, 2010).

No caso do Brasil, um dos motivos de ser relativamente lento o avanço em muitos pontos prioritários na agenda pública para o trabalho diz respeito ao fato de haver uma “cultura da informalidade” arraigada em todas as regiões do País, a qual está associada com certa tolerância em relação às várias precariedades aqui apontadas. Daí a necessidade de difundir e enraizar uma “cultura do trabalho decente” e uma aversão profunda às situações de clara vulnerabilidade ocupacional.

Recentemente, algumas iniciativas foram tomadas nesse sentido. Em 2010, o governo federal aprovou um Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (BRASIL, MTE, 2010) e lançou a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, cujo objetivo maior é fomentar um amplo debate envolvendo a temática das políticas públicas de trabalho, emprego e proteção social (com a participação de representantes de empregadores e de trabalhadores, bem como de outras organizações sociais e

15 Além da ampla variedade de políticas públicas que podem ser adotadas para combater o trabalho precário e promover o trabalho decente, é preciso considerar ainda uma série de estratégias sindicais específicas, que poderiam atuar na mesma direção (EVANS; GIBB, 2009).

autoridades governamentais), o que permitirá desenhar e implantar uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente¹⁶. Ao levar em conta a diversidade de demandas presentes na sociedade brasileira, essas iniciativas podem permitir que se aglutinem forças políticas em torno de um projeto de desenvolvimento nacional capaz de incluir produtivamente o conjunto da força de trabalho, melhorar de forma sustentável a eficiência do mercado de trabalho, diminuir de maneira expressiva a vulnerabilidade ocupacional e garantir de modo consistente o exercício da cidadania. De qualquer forma, como mudanças culturais são lentas e há fortes resistências a um projeto dessa envergadura, será preciso aguardar vários anos para que as sementes possam vingar e para que tais iniciativas possam dar frutos.

Referências

ABRAMO, Laís; SANCHES, Solange; COSTANZI, Rogério. Análise preliminar dos déficits de trabalho decente no Brasil no período 1992-2006. **Coletânea do XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, ABEP, Caxambu-MG, 29 de setembro a 3 de outubro de 2008.

ABRAMO, Laís; BOLZÓN, Andrea; RAMOS, Christian. Agenda do trabalho decente. In: BUAINAIN, A. M.; DEDECCA, C. S. (Org.) **Emprego e trabalho na agricultura brasileira**. Brasília: IICA, 2008.

ARAÚJO, Tarcísio P. de; LIMA, Roberto A. de. Aspectos estruturais do mercado de trabalho em contexto recente da economia brasileira: contraponto Nordeste-Sudeste. In: MORETTO, A. *et al.* (Org.) **Economia, desenvolvimento regional e mercado de trabalho do Brasil**. Fortaleza: IDT; BNB; Cesit, 2010.

BALTAR, Paulo *et al.* Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. **Global Labour University Working Papers** n. 9, GLU, 2010.

BARBIER, Jean-Claude; BRYGOO, Angélica; VIGUIER, Frédéric. **Defining and assessing precarious employment in Europe**: a review of main studies and surveys. A tentative

16 Em acréscimo, em 2011, foi aprovada a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (BRASIL.MTE, 2011), indicando a preocupação com a situação dos trabalhadores que estão num estágio inicial de sua trajetória profissional.

approach to precarious employment in France. Paris: Centre d'Études de l'Emploi, 2002. (ESOPE Project)

BERG, J.; RIBEIRO, J. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. IPEA, ano 15, n. 44, p. 19-28, ago. 2010.

BRASIL.CONAETI. **Plano nacional de prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção do adolescente trabalhador**. Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil. 2. ed. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

BRASIL.MTE. **Agenda nacional de trabalho decente**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2006.

BRASIL.MTE. **Plano nacional de emprego e trabalho decente**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2010.

BRASIL.MTE. **Agenda nacional de trabalho decente para a juventude**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria Executiva, junho de 2011.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Crescimento econômico, expansão do mercado de trabalho formal e distribuição de renda do trabalho: a primeira década do século XXI. **Trabalho em Questão**. SEP n. 86, Salvador, p. 43-58, 2010.

CEPAL/PNUD/OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente**. Brasília, set. 2008.

CEPAL. **Estudio económico de América Latina y el Caribe, 2008-2009**. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2009.

CEPAL. **La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir**. 33º periodo de sesiones de la CEPAL. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2010.

DIEESE; UNICAMP. **Aspectos conceituais e metodológicos da vulnerabilidade social**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2007. (Projeto de Qualificação Social para Atuação de Sujeitos na Negociação Coletiva e na Gestão de Políticas Públicas,

Subprojeto IV, Paper 9).

DRUCK, Graça; OLIVEIRA, Luiz Paulo J. de; JESUS, Selma C. S. Precarização social do trabalho no Brasil: o caso da vulnerabilidade dos jovens e dos sindicatos. **Trabalho em Questão**, SEP n. 86, Salvador, p. 103-130, 2010.

EVANS, John; GIBB, Euan. Moving from precarious employment to decent work, *GURN Discussion Paper n. 13*, Geneva, Global Union Research Network, ILO, 2009.

GRIMSHAW, Damian. What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective. **Conditions of Work and Employment Series**, n. 28, ILO, Geneva, 2011.

HOFFER, Frank. The great recession: a turn point for labour? **International Journal of Labour Research**, v. 2, issue 1, p. 99-117, 2010.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**, Rio de Janeiro, v. 30, 2009.

ILO. **Globalization and decent work in the Americas**. XV American Regional Meeting. Report of the Director-General. Lima: International Labour Organization, Dec. 2002.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, n. 69, p. 21-30, fev. 2009.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo W. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. **Série Trabalho Decente no Brasil** n. 1. Brasília: OIT, 2010.

NACIONES UNIDAS. **Objetivos de desarrollo del milenio**, Informe 2010. Nueva York, EUA: Naciones Unidas, DESA, 2010.

OCAMPO, José Antonio. Employment and the UN Development Agenda. In: OCAMPO, J. A.; JOMO K. S. (Ed.) **Towards full and decent employment**. New York, USA: Zed Books; United Nations Publications, 2007.

OIT. **Trabajo decente**. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del

Trabajo, 87ª Reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, junio, 1999.

OIT. **Panorama laboral 2001:** América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para las Américas y el Caribe, 2001.

OIT. **Generando trabajo decente en el Mercosur.** Empleo y estrategia de crecimiento: el enfoque de la OIT. Buenos Aires: OIT, marzo de 2004.

OIT. **Trabalho decente nas Américas:** uma agenda hemisférica, 2006-2015. Informe do Diretor Geral. XVI Reunião Regional Americana. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, maio, 2006.

OIT. **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.** Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª. Reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

OIT. **Panorama laboral 2008:** América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para las Américas y el Caribe, 2009(a).

OIT. **Perfil do trabalho decente no Brasil.** Brasília. Genebra: Escritório da Organização Internacional do Trabalho, 2009(b).

OIT. **Tendencias mundiales del empleo de 2011:** el desafío de la recuperación del empleo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011(a).

OIT. **Brasil, uma estratégia inovadora alavancada pela renda.** Genebra: Organização Internacional do Trabalho, Instituto Internacional de Estudos do Trabalho, 2011(b).

POCHMANN, Marcio. Políticas sociais e padrão de mudanças no Brasil durante o governo Lula. **Ser Social**, Brasília, v. 13, n. 38, p. 12-40, jan./jun. 2011.

POLLERT, Anna; CHARLWOOD, Andy. The vulnerable worker in Britain and problems at work. **Work, Employment and Society**, London, v. 23, n. 2, p. 343-362, June, 2009.

PRONI, Marcelo W.; ROCHA, Thaíssa T. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, v. IX, n. 1, p.

11-31, jan./jun. 2010.

QUADROS, Waldir. Em 2009 a heterodoxia afastou a crise social. **Texto para Discussão n. 189**. IE/Unicamp, março, 2011.

RODGERS, Gerry. Precarious employment in Western Europe: the state of the debate. In: RODGERS, G.; RODGERS, J. (Ed.) **Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.

SAUNDERS, Ron. **Defining vulnerability in the labour market**. Ottawa: Canadian Policy Research Networks, November, 2003. (Vulnerable Work Series n. 1)

SOMAVIA, Juan. **Discurso de Juan Somavia en la 17 Reunión Regional Americana**. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, 14 de diciembre de 2010. Disponible en: http://oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2426:discurso-de-juan-somavia-en-la-17-reunion-regional-americana&catid=117:ultimas-noticias&Itemid=1305

TOKMAN, Víctor. Flexigurança com informalidade: opções e restrições. In: WELLER, J. (Ed.) **O novo cenário laboral latino-americano: regulação, proteção e políticas ativas nos mercados de trabalho**. Santiago do Chile: Nações Unidas, Cepal; Ministry of Foreign Affairs of Denmark, 2009.

UNITED KINGDOM.DTI. **Success at work: protecting vulnerable workers, supporting good employers**. A policy statement for this Parliament. London: Department of Trade and Industry, 2006.

WELLER, Jünger. (Ed.) **O novo cenário laboral latino-americano: regulação, proteção e políticas ativas nos mercados de trabalho**. Santiago do Chile: Nações Unidas, Cepal; Ministry of Foreign Affairs of Denmark, 2009.

Publicado originalmente na revista *Economia e Sociedade*, vol. 22, n. 3(49), p. 825-854, dez. 2013.

O PAPEL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO CUMPRIMENTO DA AGENDA 2030 DA ONU À LUZ DO OBJETIVO DO TRABALHO DECENTE

Gabriela Neves Delgado
Ana Luísa Gonçalves Rocha
Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro

RESUMO

Este artigo inicialmente aborda o percurso histórico das Agendas de Desenvolvimento da ONU, para se concentrar, em seguida, na Agenda 2030, com ênfase no estudo do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 8, referente ao trabalho decente, conceito originalmente formulado pela OIT em 1999. Indicadas as bases teóricas, a pesquisa segue para a análise jurisprudencial, na qual são examinadas as decisões judiciais do Supremo Tribunal Federal (STF) que articularam os conceitos da Agenda 2030 e do trabalho decente, além daquelas indexadas especificamente ao ODS n. 8, com vistas a identificar se e como fazem referência ao compromisso ético dos direitos humanos trabalhistas.

Palavras-chave: Agenda 2030. Trabalho decente. Decisões judiciais do Supremo Tribunal Federal

Gabriela Neves Delgado

Pós-Doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social: diálogos sul e norte pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e seu Colégio Latino Americano de Estudos Mundiais (FLACSO). Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Advogada.

Ana Luísa Gonçalves Rocha

Mestre em Direito, Estado e Constituição pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Brasília. Graduada em Direito pela Universidade de Brasília. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Advogada.

Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro

Mestre em Direito, Estado e Constituição pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Brasília. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Servidora da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal.

Abstract:

This paper examines the historical path of the United Nations Development Agendas in order to contextualize the analysis of the 2030 UN Agenda and its Sustainable Development Goal n. 8 on Decent Work, a concept brought about by the International Labour Organization in 1999. Relying on this conceptual framework, this study adopts an investigation procedure on the judicial decisions of the Brazilian Supreme Court (STF) which articulate the concepts of 2030 Agenda and Decent Work, as well as the ones specifically linked to SDG n. 8, in an effort to identify if and how they reveal an ethical commitment to human rights on the perspective of labour rights.

Key-words: 2030 Agenda. Decent work. Judicial decisions of the Brazilian Supreme Court

Resumen:

Nuestro artículo se inicia con un estudio del camino histórico de las Agendas de Desarrollo de las Naciones Unidas y, luego, pone atención al Objetivo de Desarrollo Sostenible n. 8, que trata del trabajo decente, un concepto originalmente constituido por la Organización Internacional del Trabajo en 1999. Al amparo de ese substrato teórico, se pasa a una investigación de las decisiones judiciales de la Suprema Corte de Brasil (STF) que articulan los conceptos de Agenda 2030 y trabajo decente, además de las específicamente indizadas al ODS n. 8, con el fin de identificar si y cómo revelan un compromiso ético frente a los derechos humanos del trabajo/laborales.

Palabras-clave: Agenda 2030. Trabajo decente. Decisiones judiciales de la Suprema Corte de Brasil.

I. Introdução

A Organização das Nações Unidas (ONU) foi constituída originalmente com a perspectiva de consolidação da paz, mas desde sempre também se apresentou como protagonista na construção dos direitos humanos nos mais variados campos. Em seu percurso histórico, essa construção foi principalmente normativa, incluindo tratados e convenções, por exemplo. A partir de 1992, no entanto, a ONU também passou a elaborar agendas de políticas públicas, com compromissos éticos no campo dos direitos humanos.

Como resultado desse aperfeiçoamento estratégico iniciado nos idos de 1992,

foram adotadas três *Agendas de Desenvolvimento* no âmbito das Nações Unidas, a dizer, a *Agenda 21*, a *Agenda do Milênio* e a *Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável*.

A *Agenda 21* foi resultado da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a *Rio-1992*. Sendo ela a agenda precursora da ideia de compromissos de direitos humanos fortalecidos por programas de ação no campo das políticas públicas, sua pauta tem sido reiteradamente renovada no tempo.

Em 2000, no âmbito da Assembleia Geral da ONU, adotou-se a *Agenda do Milênio*, com prazo de duração de 15 anos (2000-2015), para tratar de políticas públicas de direitos humanos para o desenvolvimento. Nesse momento, o conceito de desenvolvimento esteve ancorado, em alguma medida, na dimensão social e já se previa a importância de cooperações e parcerias para se lograr cumprir os oito objetivos por ela elencados.

Em 2015, 20 anos após a Rio-1992, a ONU lançou, também no âmbito da sua Assembleia Geral, a *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, com prazo de duração de 15 anos (2015-2030) e uma pauta ambiciosa de 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS). Nessa agenda, a ONU avançou ao apresentar novas e importantes diretrizes para a concretização de patamares civilizatórios em matéria de direitos humanos e para o desenvolvimento dos povos, contemplando o engajamento de todos os 193 países membros para efetivá-la.

Compreende-se que essas Agendas de Desenvolvimento se configuram como *compromissos éticos de direitos humanos*, em que se constata uma continuidade, acompanhada de uma densidade em termos de ousadia nas metas e de um aperfeiçoamento conceitual, sendo vistas como etapas ou mapas do caminho para o alcance dos objetivos de desenvolvimento, em linha com o propósito constitutivo da ONU, previsto na *Carta de São Francisco*, de 1945.

Nesse artigo, são estudadas as três etapas dos compromissos éticos da ONU com os direitos humanos, expressas nas três Agendas para o Desenvolvimento, destacando-se, especialmente, o ODS n. 8 da *Agenda 2030*, referente ao *Trabalho Decente*, como requisito para o desenvolvimento sustentável no campo trabalhista em sentido amplo.

Em seguida, faz-se um levantamento jurisprudencial referente à incorporação ou não da *Agenda 2030* pelo Supremo Tribunal Federal (STF), notadamente no que tange ao ODS n. 8. Investiga-se o modo pelo qual a Corte tem colaborado com o acesso à justiça para a concretização da *Agenda 2030*, diante do componente *ético* do Direito Internacional dos Direitos Humanos nela contido, com base nas seguintes perguntas:

- (i) O STF tem articulado em suas decisões o Trabalho Decente e a Agenda 2030 da ONU?;
- (ii) O STF tem decidido de forma a promover o *Trabalho Decente*, conceito originário da OIT e previsto no ODS n. 8 da Agenda 2030, com todo o seu significado e densidade?

Dessa forma, entendendo que a referência à *Agenda 2030* é simbólica e agregadora, argumenta-se que qualquer correlação entre ela e as decisões judiciais dos Tribunais Superiores não pode ser meramente temática, mas sim de resultado, salientando-se o aspecto qualitativo da concretização dos direitos humanos trabalhistas.

II. As Agendas de Desenvolvimento da ONU

A ONU tem um papel ativo na construção de instrumentos de direitos humanos desde sua origem. Em 1945, as nações reunidas em *São Francisco*, entre elas o Brasil, negociaram e adotaram a *Carta da Organização das Nações Unidas*. Não à toa, a paz e a segurança, a resolução pacífica de controvérsias, o respeito à dignidade humana, o progresso dos povos e o desenvolvimento econômico e social rumo a um nível mais alto de vida para todos foram reconhecidos como finalidades precípuas da Organização (art. 1º).

Os direitos humanos passaram, desde então, a ser explicitamente reconhecidos de modo progressivo, dinâmico e sistematizado em um grande guarda-chuva normativo, cujo marco é a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948)¹.

Ao final do século XX, o desenvolvimento, que era um conceito simbólico e estratégico, adquire natureza de direito humano, chamado de *direito humano ao desenvolvimento*². Nesse sentido, as abordagens do *desenvolvimento* passam a se dar à luz dos direitos humanos e os direitos humanos passam a abarcar o *desenvolvimento* enquanto seu componente³, por vezes gerando controvérsias em matérias de obrigações, compromissos, justiciabilidade e monitoramento, como ensina Arjun Sengupta⁴.

No entanto, é com essa natureza que o conceito de desenvolvimento se encontra,

1 PIOVESAN, Flávia. Proteção internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. **Revista Consultor Jurídico**, 26 de agosto de 2002. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-ago-26/direitos_economicos_sociais_culturais_desafios Acesso em: 07 fev. 2023

2 SENGUPTA, Arjun. On the theory and practice of the right to development. **Human Rights Quarterly**, v. 24 n. 4, nov. (2002, pp. 841-845.

3 UVIN, Peter. From the right to development to the rights-based approach: how human rights entered development. **Development In Practice**, London, v. 17, n. 4-5, p. 597-606, aug. 2007.

4 SENGUPTA, Arjun. On the theory and practice of the right to development. **Human Rights Quarterly**, v. 24 n. 4, nov. (2002, pp. 841-845.

de forma cada vez mais ampla e integrada, nas Agendas de Desenvolvimento da ONU.

Sabe-se que a criação de Agendas de Desenvolvimento amplia a produção normativa de direitos humanos da ONU, transitando do que fora uma produção predominantemente normativa para uma de natureza de política pública, adotada enquanto compromisso ético de seus 193 países membros.

Esse aperfeiçoamento estratégico começou especificamente em 1992. A Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (CNUMAD), também chamada de *Cúpula da Terra* ou Rio-92, reuniu representantes de 178 países e de organizações internacionais, organizações não-governamentais, observadores e jornalistas, que adotaram, sem resistência e de forma unânime, a *Agenda 21: Programa de Ação para o Desenvolvimento Sustentável*.

Esta Agenda firmou o compromisso dos países com o desenvolvimento, tendo estabelecido políticas e ações referentes à responsabilidade ambiental e ao combate à pobreza, a qual, por sua vez, é entendida como uma das causas dos danos ao meio ambiente.

A despeito de explicitar o *desenvolvimento sustentável* em seu texto original, a *Agenda 21* é conhecida por sua *pauta de compromissos predominantemente ambientais*. A demanda por sua implementação plena foi reiterada também na Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, ocorrida em Johannesburgo, em 2002.

Entre os resultados da Rio-1992, além da *Agenda 21*, citam-se a *Declaração de Princípios sobre Floresta*; a *Declaração do Rio*, que elenca princípios para uma vida produtiva e saudável, incluindo o manejo ambiental e a cooperação internacional para o desenvolvimento sustentável; a *Convenção sobre Diversidade Biológica* (CDB); e a *Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima* (UNFCCC).

Ademais, a Rio-92 levou à criação, no mesmo ano, da Comissão de Desenvolvimento Sustentável (CDS), vinculada ao Conselho Econômico e Social da ONU, e embasou a Conferência Rio+20, ocorrida em 2012, também no Rio de Janeiro.

Em 1997, o Brasil criou a Comissão de Políticas de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 21 e lançou seu compromisso no marco da *Agenda 21 Brasileira*⁵. Em 2004, o Brasil revisou e ampliou seus compromissos mediante consulta nacional com diversos atores⁶ realizada entre 2000 e 2001, alinhando-se ao que seria a tendência

5 AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS E SANEAMENTO BÁSICO (ANA). *Agenda 21 - Perguntas e Respostas*. Website, n/d.

6 COMISSÃO DE POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E DA AGENDA 21. *Agenda 21 Brasileira: Resultado da Consulta Nacional*. 2ª Ed. Brasília: Ministério do Meio Ambiente, 2004, p. 8.

das demais Agendas de Desenvolvimento da ONU de adensar as dimensões sociais e econômicas da sustentabilidade.

É importante destacar que a Agenda 21 brasileira foi lançada em um momento histórico em que políticas de combate à pobreza e à miséria, de fortalecimento dos grupos de representantes da sociedade civil, de elaboração de programas de transferência de renda e outras de cunho social e econômico, distributivas e redistributivas, tornaram-se cada vez mais frequentes, com o amparo da Constituição Federal de 1988. Foi também nesse contexto que se abriu espaço fecundo para o acesso à justiça como ferramenta para a concretização dos direitos humanos, o que foi impulsionado, no ano seguinte, pelo reconhecimento do Estado quanto à jurisdição obrigatória e vinculante da Corte Interamericana de Direitos Humanos, em 10 de dezembro de 1998⁷.

De fato, ao final dos anos 1990, após a chamada *Década das Conferências Sociais da ONU*, a Assembleia Geral da ONU adotou a Resolução A/RES/55/2, intitulada: “*A Declaração do Milênio da ONU*”, de 18 de setembro de 2000, durante a Cúpula do Milênio das Nações Unidas⁸.

Esse documento reafirmou o compromisso da ONU com a promoção de um mundo pacífico, próspero e justo, reiterou valores fundamentais para as relações internacionais contemporâneas – a exemplo da liberdade, igualdade, solidariedade, tolerância, respeito pela natureza e responsabilidade compartilhada –, bem como elencou temas essenciais para o novo milênio, como paz, segurança e desarmamento; desenvolvimento e erradicação da pobreza; proteção ambiental; direitos humanos, democracia e boa governança; proteção aos vulneráveis; atenção especial à África e fortalecimento da própria ONU.

A partir da *Declaração do Milênio*, a Assembleia Geral da ONU adotou a *Agenda do Milênio para o Desenvolvimento*, com prazo de 15 anos para o alcance dos seus oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), enquanto um mapa do caminho a ser adotado no nível global, para os anos 2000 a 2015. Eram seus objetivos: 1) erradicar a pobreza extrema e a fome; 2) educação básica universal; 3) igualdade de gênero e empoderamento da mulher; 4) redução da mortalidade infantil; 5) melhorar a saúde materna; 6) combater o HIV/aids, a malária e outras doenças; 7) garantir a sustentabilidade ambiental; 8) parcerias e cooperação para o desenvolvimento.

7 CORREIA, Ana Luiza de Moraes Gonçalves; KOWARSKI, Clarissa Brandão de Carvalho. O Estado Brasileiro Perante as Sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos: o caso Vladimir Herzog. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, São Paulo, v. 4, n. 1, jan.-mar. 2019, p. 69.

8 ROMA, Júlio César. Os objetivos de desenvolvimento do milênio e sua transição para os objetivos de desenvolvimento sustentável. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 33-39, Jan. 2019.

Na *Conferência Mundial* de 2005, na sede da ONU em Nova York, assistida por mais de 170 chefes de Estado e de governo, o ex-Secretário Geral Kofi Annan impulsionou a concretização da Agenda do Milênio em seu Relatório *Em maior liberdade*, no qual instava todos os atores a reiterar seu compromisso com o alcance dos ODM até 2015 e a diversificar fontes de financiamento para sua concretização, bem como a promover a liberalização comercial, a agenda da Rodada Doha na Organização Mundial do Comércio e a sustentabilidade fiscal⁹.

Veja-se que a própria dimensão social da *Agenda do Milênio* foi expressa de forma restritiva, ressaltando mais o combate a *problemas* sociais endêmicos e no nível da base da pirâmide do subdesenvolvimento do que a proposição de soluções para *questões* sociais entendidas em sentido mais amplo, como as que envolvem trabalho, moradia, assistência social, previdência, entre outros.

Não obstante, em 2007, em novo impulso em prol da *Agenda do Milênio*, a ONU lançou uma força tarefa entre 30 de suas agências, no marco do ODM n. 8 (“parcerias e cooperação para o desenvolvimento”). Esse foi o estopim para uma ampliação do entendimento acerca do tripé do desenvolvimento sustentável em suas três dimensões: ambiental, social e econômica.

Por isso, no final da primeira década dos anos 2000, com a proximidade do prazo da *Agenda do Milênio*, deflagraram-se reflexões sobre o que ocorreria após seu encerramento, razão pela qual a ONU convocou reuniões para se pensar uma possível *Agenda Pós-2015*¹⁰ que desse continuidade à *Agenda do Milênio*, em um debate que chegou a englobar temas sistêmicos, a exemplo de financiamento, tecnologia, cooperação técnica e comércio¹¹.

Assim, em 2015, após consultas transversais nos níveis local, regional e global, a Assembleia Geral da ONU adotou a Resolução A/RES/70/1, intitulada *Transformando o Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*.

A *Agenda 2030* também foi adotada de forma unânime, com prazo de 15 anos, contendo 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS): 1) erradicação da pobreza; 2) fome zero e agricultura sustentável; 3) saúde e bem-estar; 4) educação

9 MARTENS, Jens. **Em Maior Liberdade: o Relatório do Secretário-Geral da ONU referente à Cúpula do Milênio+5**. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung (FES) & Global Policy Forum, 2005.

10 UNITED NATIONS. **The Road to Dignity by 2030: Ending Poverty, Transforming all Lives and Protecting the Planet. Synthesis Report of the Secretary-General on the Post-2015 Agenda**. New York: 2014.

11 ROMA, Júlio César. Os objetivos de desenvolvimento do milênio e sua transição para os objetivos de desenvolvimento sustentável. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 33-39, Jan. 2019.

de qualidade; 5) igualdade de gênero; 6) água potável e saneamento; 7) energia limpa e acessível; 8) trabalho decente e desenvolvimento econômico; 9) indústria, inovação e infraestrutura; 10) redução das desigualdades; 11) cidades e comunidades sustentáveis; 12) consumo e produção responsáveis; 13) ação contra a mudança global do clima; 14) vida na água; 15) vida terrestre; 16) paz, justiça e instituições eficazes; 17) parcerias e meios de implementação.

Conforme o próprio preâmbulo da A/RES/70/1, a *Agenda 2030* é um plano de prosperidade que almeja fortalecer a paz universal com maior liberdade e que busca dar seguimento aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, com vistas a completar o que ainda não foi alcançado, em um compromisso global que transita para uma meta mais ousada: a de concretizar de modo integrado, indivisível e balanceado as três dimensões do desenvolvimento sustentável, isto é, a econômica, a social e a ambiental.

Essa tríade foi conceitualmente edificada pela ONU em dois momentos. Em 1972, no contexto da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, conhecida como *Conferência de Estocolmo*, as nações entenderam a necessidade de se equacionar o desenvolvimento econômico e a redução da degradação ambiental. E, em 1987, a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, criada em 1983, publicou o Relatório *Nosso Futuro Comum*, conhecido como *Relatório Brundtland*, em homenagem à Primeira Ministra da Noruega, Gro Harlem Brundtland, que presidiu as discussões que culminaram na definição oficial do desenvolvimento sustentável em três dimensões: ecológico-ambiental, econômica e social¹².

Oficialmente, o *desenvolvimento sustentável* é aquele que assegura a satisfação das necessidades das gerações presentes sem comprometer as necessidades das gerações futuras, uma vez que “satisfazer as necessidades e as aspirações humanas é o principal objetivo do desenvolvimento”¹³. Assim, exige “harmonizar em nível internacional a integração de fatores econômicos e ecológicos nos sistemas legal e decisório dos países” com vistas a “promover a harmonia entre os seres humanos e entre a humanidade e a natureza”¹⁴.

O tripé do conceito de *desenvolvimento sustentável* foi plenamente reconhecido na *Agenda 2030*, dirigindo seu conteúdo, como um vetor normativo, sempre conforme

12 BRUNDTLAND, Gro Harlem. **Nosso futuro comum: comissão mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento**. 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991 (1987).

13 BRUNDTLAND, Gro Harlem. **Nosso futuro comum: comissão mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento**. 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991 (1987), p. 46.

14 BRUNDTLAND, Gro Harlem. **Nosso futuro comum: comissão mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento**. 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991 (1987), p. 74.

o objetivo constitutivo da ONU, a dizer, a paz e a segurança, o progresso dos povos e a proteção e promoção dos direitos humanos, de acordo com a *Carta de São Francisco*, de 1945.

Esse propósito tem exigido não somente compromissos dos países em relação às convenções e tratados internacionais, mas também mecanismos de cooperação internacional multidisciplinares e em diferentes formatos.

A *Agenda 2030* didaticamente aponta para os cinco elementos que sustentam seus objetivos de desenvolvimento sustentável: *pessoas, planeta, paz, prosperidade e parcerias*. Esses cinco pilares demonstram que o desenvolvimento sustentável é multinível e integrado em suas facetas, assim como cada um dos três eixos pode ser entendido de forma ampla.

Não por acaso, a construção da *Agenda 2030* contou tanto com os membros do Sistema ONU¹⁵, quanto com atores internacionais e domésticos de Estados, organizações internacionais, empresas, entidades do terceiro setor e lideranças sindicais ou comunitárias. Ela foi formulada, principalmente, a partir das negociações ocorridas durante a Conferência Rio+20, isto é, a Conferência que ocorreu em 2012 como seguimento à do Rio de Janeiro, de 1992, engajando os presentes no esforço de definição de um compromisso pós-2015 e de mobilização, mediante ações harmonizadas e convergentes, *à luz da perspectiva de direitos humanos*, para alcançá-lo.¹⁶

Vê-se um aperfeiçoamento no âmbito dos compromissos de direitos humanos em cada agenda. Na *Agenda 21*, o compromisso originário foi adotado na Conferência Rio-1992, pelos representantes dos 113 países presentes. Por outro lado, um ponto comum relevante tanto na *Agenda do Milênio* quanto na *Agenda 2030* é o prazo de 15 anos e o comprometimento de todos os 193 países membros da ONU, incluindo o Brasil, membro da ONU desde 24 de outubro de 1945, para com esse mapa do caminho, entendido como *compromisso ético global*.

Houve também um *avanço de ordem conceitual*. Enquanto a *Agenda 21* enfatiza o desenvolvimento na perspectiva ambiental, a *Agenda do Milênio* enfatiza o eixo

15 Embora a ONU tenha surgido como entidade única, dado o aumento da complexidade internacional e para melhor desempenhar suas funções constitutivas, foi estruturado o *Sistema ONU*, um sistema de órgãos, escritórios, instituições, comitês, comissões, agências e agências especializadas, como a OIT, a FAO, a OMS, entre outras. Algumas dessas agências especializadas são anteriores à própria ONU e foram, posteriormente, incorporadas a ela, preservando sua autonomia, em razão da sua especialidade em determinados assuntos.

16 FREY, Diane F.; MACNAUGHTON, Gillian. A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda. **SAGE Open**, v. 6, n. 2, 2016.

social e econômico nos oito ODM, embora disponha sobre o compromisso com o desenvolvimento e com a preservação ambiental, ainda que não de forma associada. Já a *Agenda 2030* adota o conceito de *desenvolvimento sustentável*, incorporando seus três eixos ao longo da enumeração dos objetivos e qualificando o desenvolvimento almejado. Por essa razão, De Jong e Vijge argumentam que a Agenda 2030 “surge como uma transição da *Agenda do Milênio*, ao incorporar a sustentabilidade em sentido amplo”¹⁷.

Houve, ainda, um diálogo de adensamento de compromissos entre o último objetivo da *Agenda do Milênio*, o ODM 8 e o último objetivo da *Agenda 2030*, o ODS n. 17. Ambos contemplam um compromisso de fortalecimento e revitalização da *parceria global* para o desenvolvimento, pautada no espírito de solidariedade.

Além disso, a *Agenda 2030* veio corrigir o que foram consideradas falhas nas agendas anteriores¹⁸. Nesse sentido, ela institui *mecanismos de acompanhamento da implementação nacional dos objetivos de desenvolvimento sustentável*, enfatizando que estes só podem ser alcançados nos níveis local e regional por meio de ações de cooperação e do fortalecimento e estruturação de *instituições eficazes e responsáveis* (ODS n. 16).

Logo, a ONU avança ao *adotar o conceito de desenvolvimento sustentável*, ao *reiterar a dimensão da cooperação* e ao *ampliar o entendimento sobre a extensão do eixo social da sustentabilidade*. De fato, a *Agenda 2030* aponta para temas e cuidados no plano social que não estavam explicitados nas agendas anteriores, superando as concepções anteriores que se limitavam ao combate à pobreza, à fome e a certas doenças – objetivos civilizatórios altamente relevantes, mas que não cobrem todas as esferas da dimensão social contemporânea.

É possível perceber, pois, uma *natureza de política pública internacional no teor das Agendas de Desenvolvimento* da ONU, que aparecem com maior extensão e ousadia na *Agenda 2030*. Ao se configurarem como um mapa do caminho para a concretização dos direitos humanos, elas revelam uma dimensão ética estruturante.

17 DE JONG, Eileen; VIJGE, Marjanneke J. From Millennium to Sustainable Development Goals: Evolving discourses and their reflection in policy coherence for development. **Earth System Governance**, v. 7, mar. 2021.

18 POGGE, Thomas; SENGUPTA, Mitu. The Sustainable Development Goals (SDGs) as Drafted: Great Idea, Poor Execution. **Washington International Law Journal**. v. 24, n. 3. p. 571-587. 2015.

III. A convergência de entendimentos entre a ONU e a OIT quanto ao Trabalho Decente

Como visto, a *Agenda 2030* foi adotada em 2015 por meio da Resolução A/RES/70/1 da Assembleia Geral das Nações Unidas intitulada “*Transformando o nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*”, com prazo de 15 anos, 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) e 169 metas.

Conforme o recorte da pesquisa, vislumbra-se aqui a convergência de entendimento entre a ONU e a OIT no marco do ODS 8 (“trabalho decente e crescimento econômico”), que busca, segundo a redação da Resolução, “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e *trabalho decente para todos*”.

Essa convergência é pertinente à luz do fato de ser a OIT o *braço especializado da ONU em matéria trabalhista*¹⁹. Movida pelos valores de justiça e humanidade e mantendo a sua natureza de agência autônoma, a OIT tem a prerrogativa de negociar convenções e recomendações em busca da melhoria substancial do padrão regulatório trabalhista.

Na mesma linha das Declarações e Programas de Ação da ONU, a OIT, em 1998, lançou a *Declaração sobre Princípios Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento*, conhecida como *Declaração de 1998 da OIT*, um marco civilizatório de peso que abarca todos os membros da Organização, incluindo o Brasil, que é membro desde a origem.

O Ponto 2 da *Declaração de 1998* explica que o compromisso alcança até os membros que não tenham ratificado suas Convenções, exigindo a proteção e a efetivação de ao menos *quatro princípios relativos aos direitos fundamentais*: liberdade sindical e direito à negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

No ano seguinte, o conceito de *Trabalho Decente* foi formalizado pela OIT²⁰ e

19 DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina P. C. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista Brasileira de Direitos Humanos**, n. 5, abr./jun.2013, p. 19.

20 O conceito surge nos discursos proferidos na 87ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em Genebra, em 1999, principalmente na fala de Amartya Sen, Professor indiano de Harvard e Prêmio Nobel de Economia, que foi o marco teórico deste conceito. Porquanto seu teor seria consolidado apenas nos anos seguintes, ainda naquela Conferência, o Diretor-Geral da OIT à época, Juan Somavia, o endossaria. BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de C. Investigação histórica do conteúdo da

introduzido pelo Diretor-Geral mediante uma estratégia de enfoque integrado, que concatena *quatro objetivos*: “proteção dos direitos humanos das relações de trabalho, geração de empregos de qualidade, ampliação da proteção social e fomento do diálogo social”.²¹

Além de o conceito não ter ficado restrito à OIT²², a adoção do referencial do *Trabalho Decente* pelo sistema das Nações Unidas foi um *movimento gradativo de convergência conceitual*, cujo zênite ocorreu no ano de 2015, momento em que o *Relatório Anual de Desenvolvimento Humano* fez menção expressa ao termo enquanto “fator de reforço do desenvolvimento humano”²³.

Conforme pesquisa de Beltramelli Neto e Júlia Voltani, o conceito foi segmentado em seis facetas, clareando seu teor e eliminando possível imprecisão²⁴.

Em primeiro, o *Trabalho Decente* abarca a faceta da oportunidade de trabalho, isto é, a quantidade e a geração de emprego e trabalho disponível, com vistas a atender aos que desejam trabalhar. Em segundo, a faceta do trabalho em condições de liberdade, incluindo a liberdade de escolha do trabalho e a possibilidade de filiação a associações sindicais, sem discriminação. Em terceiro, a faceta do trabalho produtivo, isto é, remunerado de forma a proporcionar ao menos os meios mínimos de subsistência para o trabalhador e sua família. Em quarto, a faceta da igualdade no trabalho, que proporcione um trabalho justo e sem discriminação em nenhuma das fases da carreira, desde a seleção e a contratação. Em quinto, a faceta da segurança e saúde no trabalho, incluindo a dimensão da previdência social para amparar o trabalhador e sua família no caso de doença, invalidez, morte ou aposentadoria. Em sexto, a faceta da dignidade

.....
concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, 2019, p. 171.

21 BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, n. 1, p. 473.

22 Prova disso é que no mesmo ano de 1999 o Diretor-Geral apresentou a proposta de promoção do *Trabalho Decente* no âmbito da *III Conferência Ministerial da Organização Mundial do Comércio (OMC)*, em sua fala intitulada “Trabalho Decente para todos em uma economia global: a perspectiva da OIT”, em reunião realizada em Seattle, nos Estados Unidos. SOMAVIA, Juan. ***Decent Work for all in a global economy: an ILO perspective***. International Labour Office to the Third WTO Ministerial Conference in Seattle. Geneva: ILO, 1999 / USA: WTO, 1999.

23 BELTRAMELLI NETO, Silvio; MELO, Maria Gabriela Vicente Henrique de. Trabalho decente e a cooperação internacional para o desenvolvimento humano: análise a partir dos relatórios de desenvolvimento humano globais. **Revista Jurídica Unicultura**, Curitiba, v. 1, n. 58, pp. 270-394, 2020.

24 BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, 2019, p. 171.

no trabalho, a fim de que o trabalhador seja tratado com respeito e tenha direito de participar das decisões sobre as condições de trabalho²⁵.

Com isso, a OIT logrou resumir seu propósito institucional dos mais de 100 anos de construção do Direito do Trabalho enquanto dimensão dos direitos humanos, “cuja dimensão ética requer a aglutinação dos conceitos de dignidade, de cidadania e de justiça social”²⁶.

Aliás, a própria OIT reconhece essa relação ao adotar a *Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa* (2008). Pouco depois, aprofundando a noção de justiça social contida em sua Constituição, um grupo consultivo da OIT, em parceria com a OMS, lança em 2011, o *Relatório Piso de Proteção Social para uma Globalização Equitativa e Inclusiva*. Esse relatório dialoga diretamente com a *Declaração de Filadélfia*, da OIT, de 1944, que reconheceu a proteção social como um direito fundamental do trabalho.

Na Agenda 2030, ao fazer menção expressa ao *Trabalho Decente*, conceito-síntese da OIT, a ONU revelou uma *convergência institucional e temática, conceitual e simbólica*, em um esforço qualitativo de concretização dos direitos humanos sociotrabalhistas, que são uma dimensão inegociável do Direito Internacional dos Direitos Humanos²⁷.

Isso revela um ponto essencial sobre o conteúdo do *Trabalho Decente* e a valorização do Direito do Trabalho. *É que, com a transição da Agenda do Milênio para a Agenda 2030, passou-se a compreender a dimensão social do desenvolvimento sustentável de forma ainda mais ampla e profunda do que nas décadas anteriores, conforme reforçam* Silvio Beltramelli Neto e Mônica Rodrigues²⁸.

Para Alberto Balazeiro, Afonso Rocha e Ananda Tostes Isoni, “sustentabilidade é a busca da garantia do bem-estar da humanidade e do planeta agora e no futuro”²⁹,

25 BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, 2019, p. 171.

26 DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina P. C. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista Brasileira de Direitos Humanos**, n. 5, abr./jun.2013, p. 6.

27 DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina P. C. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. *Revista Brasileira de Direitos Humanos*, n. 5, abr./jun.2013, p. 19.

28 BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, n. 1, pp. 474 - 475.

29 BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; ISONI, Ananda Tostes. A dimensão social da sustentabilidade: os trabalhos verdes. **Revista Consultor Jurídico - Conjur** [online], Opinião, 22/02/2023.

visão convergente com os cinco pilares da *Agenda 2030* – pessoas, planeta, paz, prosperidade, parcerias –, que são os elementos de sustentação dos 17 ODS.

Nesse sentido, entende-se que o conceito de *desenvolvimento sustentável* incorporado à *Agenda 2030* é um norte para a humanidade, mas precisará transcender a mera dimensão econômica e promover a transformação social³⁰:

Qualquer projeto de transformação social comprometido com a preservação da natureza e o desenvolvimento humano deve abranger o direito ao trabalho digno para todas as pessoas, imbuído de conteúdo e sentido, com remuneração justa e proteção social, em ambiente seguro e saudável. É também fundamental a promoção do diálogo social efetivo, que inclua representantes de trabalhadores(as), empregadores(as) e governo na definição e consecução dos passos necessários à transição ecológica.³¹

Assim, o compromisso com o desenvolvimento sustentável deve superar a promoção de um trabalho decente que vise apenas à perspectiva econômica de aumento da produtividade, mas não ao bem-estar da pessoa humana que trabalha, pois *a dimensão social da sustentabilidade impacta diretamente o meio ambiente de trabalho*, isto é, as condições de trabalho e os projetos de vida dos trabalhadores, bem como a possibilidade de negociação frente aos direitos reconhecidos, saúde e segurança no trabalho, combate à discriminação, inclusão³².

Esse conceito de desenvolvimento sustentável que reconhece o *Trabalho Decente* amplia a dimensão social e, sob o guarda-chuva do ODS n. 8, é possível inferir que, para assegurar direitos humanos sociotrabalhistas, é preciso promover saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho, sendo este o *“sentido civilizatório do trabalho humano”*³³.

Nesse sentido, segundo a tese de Lucyla Tellez Merino, o conteúdo do conceito

30 BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; ISONI, Ananda Tostes. A dimensão social da sustentabilidade: os trabalhos verdes. **Revista Consultor Jurídico** - Conjur [online], Opinião, 22/02/2023.

31 BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; ISONI, Ananda Tostes. A dimensão social da sustentabilidade: os trabalhos verdes. **Revista Consultor Jurídico** - Conjur [online], Opinião, 22/02/2023.

32 BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; ISONI, Ananda Tostes. A dimensão social da sustentabilidade: os trabalhos verdes. **Revista Consultor Jurídico** - Conjur [online], Opinião, 22/02/2023.

33 FERREIRA, Mário César. Dossiê - Entrevista. Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Problemas e Soluções. Entrevistadora: Khrissley Guimarães de Oliveira Lopes. **Revista ComCenso** - Cadernos RCC 31, SEE-DF, vol. 9, n. 4, nov./2022, pp. 74-76.

de *Trabalho Decente* da OIT nunca será compatível com qualquer forma de precarização e deverá não só aumentar a eficácia da defesa da dignidade do trabalhador, mas também limitar o exercício da autonomia da vontade do trabalhador como forma de proteção contra o poder econômico ou do empregador. Para Merino, o Trabalho Decente deve nortear tanto a lei quanto políticas públicas³⁴ trabalhistas, sociais e econômicas, inclusive para impulsionar a justiça social³⁵.

Logo, como um aperfeiçoamento das *Agendas de Desenvolvimento*, em 2015, ao adotar a *Agenda 2030*, a ONU reconheceu a função civilizatória e democrática do Direito do Trabalho, em um diálogo direto com a OIT, na perspectiva de “política pública de inclusão social, econômica e até mesmo cultural”.³⁶

Passa-se, então, a investigar como a *Agenda 2030* e o conceito de *Trabalho Decente* têm sido absorvidos no âmbito do Supremo Tribunal Federal e como estes podem atuar como critérios de justiciabilidade dos direitos humanos³⁷.

IV. O Supremo Tribunal Federal e o conceito de Trabalho Decente na Agenda 2030

Como se viu, a *Agenda 2030*, que é hoje a principal agenda de políticas públicas de direitos humanos a nível global, representou a efetiva incorporação pela ONU do *Trabalho Decente* com a densidade e o rigor conceitual preceituados pela OIT.

O *Trabalho Decente* representa um marco programático “aspirado como a unificação da atuação da OIT sob a perspectiva de uma finalidade comum e de um interesse compartilhado entre Estados membros e a própria Organização de melhorar a situação dos seres humanos em todo o mundo do trabalho”³⁸, podendo ser

34 Interessante reflexão sobre a natureza do conceito, inclusive em sua vertente de política pública, em: BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, n. 1, p. 471-494, 2 abr. 2021.

35 MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito. Orientador: Marcus Orione Gonçalves Correia. São Paulo: Universidade de São Paulo (USP), 2011.

36 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. Dignidade da pessoa humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 111.

37 Sobre a justiciabilidade, consultar: BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, 2019.

38 BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação Histórica do Conteúdo da Concepção de Trabalho Decente no Âmbito da OIT e uma Análise de sua Justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional UniCEUB**, v. 16, n. 1, 2019.

apreendido na convergência dos quatro objetivos estratégicos³⁹ delineados na *Memória de 1999 do Diretor Geral da OIT*, quando inicialmente proposta a categoria.

Se, no plano internacional, ONU e OIT somam esforços em torno da categoria do *Trabalho Decente*, no plano interno, as instituições brasileiras, ao incorporarem a pauta de direitos humanos trabalhistas, devem, necessariamente, correlacionar e articular o *Trabalho Decente* sob o prisma da *Agenda 2030* e da OIT.

Nessa linha, cabe ao Poder Judiciário – e, especialmente ao Supremo Tribunal Federal, enquanto órgão de cúpula do Judiciário brasileiro – manejar esse conceito de forma convergente e concatenada, tanto na perspectiva do *eixo programático da OIT*, considerados seus objetivos estratégicos, quanto na perspectiva dos *objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030* da ONU, de modo a reforçar o *compromisso institucional* em torno do *Trabalho Decente* como referencial de proteção aos direitos humanos no âmbito das relações de trabalho.

Assim, no intuito de contribuir para o aprimoramento e a densificação do padrão regulatório judicial, a presente pesquisa buscou identificar *se a Agenda 2030 da ONU e o Trabalho Decente são articulados nas decisões do STF e como o STF tem incorporado o conteúdo do Trabalho Decente, originário da OIT e explicitado na Agenda 2030 da ONU, em suas decisões*.

Para responder a esse problema de pesquisa, foi feita análise jurisprudencial em quatro etapas, tomando-se como marco temporal o interregno entre 25.09.2015, data da adoção da Agenda 2030 (Resolução A/Res/70/1), e 01.02.2023, data do início da tabulação dos dados. O caminho percorrido e os resultados alcançados por cada uma dessas etapas serão pormenorizados nos subtópicos a seguir.

IV.1. Primeira etapa: pesquisa dos acórdãos que utilizaram concomitantemente as expressões “agenda 2030” e “trabalho decente”

Em um primeiro momento, por meio da ferramenta oficial de “Pesquisa de Jurisprudência”, disponível no endereço eletrônico do STF⁴⁰, foi feito levantamento dos acórdãos do Tribunal que contivessem, em seu teor, concomitantemente, as expressões “agenda 2030” e “trabalho decente”. *Foram localizadas apenas quatro decisões do Supremo que reuniram, em seu teor, as duas expressões*.

39 Retomam-se os quatro objetivos estratégicos do Trabalho Decente: respeito aos direitos trabalhistas, sobretudo aqueles definidos como fundamentais da Declaração de 1998 da OIT; promoção do emprego produtivo e de qualidade; ampliação da proteção social; e fortalecimento do diálogo social. Cf: SOMAVIA, Juan. **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva: ILO, jun. 1999.

40 Cf.: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/>

Entre elas, o acórdão da *ADI n. 2.096*, na qual se questionou a elevação, de 14 para 16 anos, da idade mínima para o trabalho, na redação dada pela EC n. 20/1998 ao art. 7º, XXXIII da CF. No julgamento, ocorrido em 13.10.2020, o Supremo concluiu, por unanimidade, pela improcedência do pedido.

No voto condutor, o Min. Celso de Mello, relator da ação, observou que a elevação do limite etário mínimo para admissão no trabalho obedeceria ao preceito constitucional da proteção à criança e ao adolescente (art. 227) e aos compromissos internacionais firmados pelo Brasil no sentido da erradicação do trabalho infantil. Nesse sentido, destacou as Convenções n. 138 e 183 da OIT, que tratam, respectivamente, da idade mínima para admissão no emprego e da proibição das piores formas de trabalho infantil, bem como o compromisso assumido pelo Brasil perante a ONU de acabar com o trabalho infantil até 2025, conforme a meta 8.7 da Agenda 2030.

Os outros três acórdãos que congregaram os termos “trabalho decente” e “agenda 2030” consistem em decisões de admissibilidade de repercussão geral em recurso extraordinário. Nelas, o Min. Luiz Fux, então Presidente do Tribunal, relacionou as controvérsias ao objetivo do trabalho decente e desenvolvimento econômico da Agenda 2030 (ODS n. 8), *a fim de reforçar a relevância das questões constitucionais suscitadas e justificar a existência de repercussão geral*.

No julgamento de admissibilidade do *RE n. 1.387.795*, em 08.09.2022, o Tribunal, por maioria, reconheceu a existência de repercussão geral no tema da “possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento”. Na oportunidade, a manifestação do Min. Fux registrou:

Nessa linha, a presente controvérsia se refere à proteção de direitos decorrentes de relações de trabalho, com observância do procedimento legal de execução trabalhista, em que observado o substantive *due process of law*, a ampla defesa e o contraditório, reverberando tanto no objetivo de desenvolvimento sustentável para a promoção da paz, da justiça e de instituições eficazes (ODS 16), como no de trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8), previstos na Agenda 2030 das Nações Unidas.

Também em 14.04.2022, no julgamento de admissibilidade do *RE n. 1.308.392*, reconheceu-se a repercussão geral no tema da concessão de décimo terceiro salário e férias remuneradas acrescidas do terço constitucional a conciliadores e juízes leigos. Confira-se trecho da manifestação do Min. Fux:

De outro lado, a presente lide se refere à proteção de alegados direitos decorrentes de relações de trabalho, reverberando tanto no objetivo de desenvolvimento sustentável para a promoção da paz, da justiça e de instituições eficazes (ODS 16), como no de trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8), previstos na Agenda 2030 das Nações Unidas.

Da mesma forma, no julgamento de admissibilidade do *RE n. 1.323.708*, em 06.08.2021, o Tribunal, por maioria, assentou a repercussão geral do tema relativo à constitucionalidade da “diferenciação das condições de trabalho necessárias à tipificação do trabalho como degradante em razão da realidade local em que realizado e o *standard* probatório para condenação pelo crime de redução a condição análoga à de escravo”. Novamente, o então Min. Presidente referiu-se ao ODS n. 8:

A necessidade de redução dessa estatística [referente ao trabalho análogo à escravidão no Brasil] se impõe também quando observado o cenário mundial, na medida em que busca conferir efetividade aos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, com a qual o Supremo Tribunal Federal se alinha em esforço contínuo para a defesa da vida, da dignidade, da justiça e da sustentabilidade. É o que ocorre no presente caso, no qual se evidenciam questões voltadas à proteção ao trabalho decente (ODS 8), à redução das desigualdades (ODS 10) e à promoção da paz, da justiça e de instituições eficazes (ODS 16).

A fundamentação semelhante nos três acórdãos de reconhecimento de repercussão geral indicou a possível existência de um padrão jurisprudencial no STF. Formulou-se, então, a hipótese de que *o STF, nas decisões em que analisada a existência de repercussão geral em recurso extraordinário, se utiliza da associação com os objetivos da agenda 2030 para justificar ou reforçar a relevância econômica, política, social ou jurídica do tema*. Tal hipótese foi confirmada na etapa seguinte da pesquisa.

IV.2. Segunda etapa: pesquisa dos acórdãos que utilizaram apenas a expressão “agenda 2030”

Em um segundo momento de pesquisa, ainda utilizando o instrumento oficial de consulta eletrônica de jurisprudência do STF, foi feito levantamento dos acórdãos que contivessem *apenas* a expressão “agenda 2030” (sem referência a “trabalho decente”). Obtiveram-se 31 acórdãos como resultado, dos quais cinco foram desconsiderados por impertinência temática (referência à Agenda 2030 apenas na decisão recorrida). A

análise desta segunda etapa concentrou-se, portanto, sobre 26 acórdãos.

Entre eles, oito corresponderam ao julgamento de ações diretas de inconstitucionalidade e um ao julgamento de mérito de recurso extraordinário. Nessas decisões, percebeu-se a articulação – geralmente presente nos votos dos ministros(as) relatores (as) – de objetivos da Agenda como fundamento para declarar a constitucionalidade ou a inconstitucionalidade de normas jurídicas.

Por exemplo, no julgamento da *ADI n. 3.311*, na qual questionada a constitucionalidade de dispositivo legal que impôs restrições à propaganda de produtos fumígenos, a Min^a. Rosa Weber, relatora, referiu-se aos compromissos internacionais assumidos pelo país no sentido da prevenção e redução do consumo de tabaco, da dependência de nicotina e da exposição à fumaça. Nessa linha, a Ministra citou expressamente as metas de concretização da Convenção-Quadro para o Controle do Tabaco, de promoção da saúde e do bem-estar e de reforço da prevenção e do tratamento de abuso de substâncias, inscritas na ODS n. 3 da *Agenda 2030*.

De modo semelhante, o voto do Min. Edson Fachin, relator da *ADI n. 5.719* (j. em 18.08.2020), reportou-se ao ODS n. 4 da Agenda – relativo à garantia de acesso à educação de qualidade –, mais especificamente às metas de n. 4.1, 4.2, 4.5 e 4.6, para argumentar a inconstitucionalidade de dispositivos de lei estadual que, ao preverem o cômputo de despesas previdenciárias para efeito de cumprimento do investimento educacional mínimo, representaram burla à vinculação constitucional orçamentária em educação.

É de se destacar, em matéria pertinente ao campo trabalhista, o referendo da medida cautelar na *ADI n. 6.327*, em 03.04.2020, no qual, conferindo interpretação conforme a dispositivos da CLT e da Lei n. 8.213/1991, o Supremo assentou, nos casos em que a internação ultrapasse duas semanas, a necessidade de prorrogação do benefício de licença maternidade e de considerar como seu termo inicial a alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe.

Naquela oportunidade, o Min. Edson Fachin, relator, aludiu expressamente aos objetivos de redução das taxas de mortalidade materna, neonatal e infantil, inscritos no ODS n. 3 da Agenda 2030 (metas 3.1 e 3.2 do objetivo de garantia de acesso à saúde e promoção de bem-estar), como componentes de um sistema de proteção à maternidade e à infância, a orientar a interpretação do art. 7º, XVIII, que prevê o direito à licença da gestante – o que inclusive restou consignado na ementa do acórdão.

Os outros 17 acórdãos que fazem referência à “agenda 2030” trataram da admissibilidade de repercussão geral em recurso extraordinário. À semelhança do que

se observou nos já citados RE n. 1.387.795, RE 1.308.392 e RE 1.323.708, identificou-se, em todos eles, alusão a um ou mais objetivos da *Agenda 2030* como fundamento da manifestação do Min. Luiz Fux, então presidente do STF, para a relevância da matéria trazida à apreciação no recurso.

A título de exemplo, no julgamento de admissibilidade do *RE n. 1.366.243*, que trata da legitimidade passiva da União em demandas sobre o fornecimento de medicamentos registrados na ANVISA, mas não padronizados no SUS, o Min. Fux ressaltou que:

[...] a definição sobre a quem cabe arcar com os custos de medicamento ou tratamento requeridos judicialmente, além da competência para o processamento e julgamento dessas demandas, alinha-se com a meta de assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades (ODS 3 da Agenda 2030 das Nações Unidas).

Da mesma forma, no julgamento de admissibilidade do *RE n. 1.368.160*, o Ministro citou o ODS n. 16 (“promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis”) para indicar a relevância do tema relativo aos pressupostos de validade do consentimento do morador para o procedimento de busca e apreensão em domicílio.

A análise desses 17 acórdãos de admissibilidade de recurso extraordinário confirmou a hipótese mencionada anteriormente, de que, ao menos durante o período pesquisado, *o STF frequentemente se valeu da articulação dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 para lastrear a existência de repercussão geral no tema de recurso extraordinário.*

IV.3. Terceira etapa: pesquisa dos acórdãos que utilizaram apenas a expressão “trabalho decente”

Na terceira etapa, também por meio da ferramenta de consulta de jurisprudência disponível no sítio do Supremo, foram pesquisados os acórdãos do Tribunal que contivessem apenas a expressão “trabalho decente” (sem referência à “agenda 2030”).

Foram encontrados três acórdãos, tendo um deles sido desconsiderado por impertinência temática (“trabalho decente” apareceu somente em trecho do dispositivo de lei impugnado na ação). Restaram, assim, *apenas dois acórdãos para análise*, sendo

que, em ambos, o trabalho decente foi referenciado nos votos vencidos.

No julgamento da *ADI n. 5.625*, em 28.10.2021, o Supremo, por maioria, concluiu pela constitucionalidade da “Lei do Salão Parceiro”, a qual afasta, *a priori*, a configuração de vínculo empregatício entre proprietários de salões de beleza e trabalhadores contratados sob regime de “parceria”⁴¹.

Em seu voto vencido – acompanhando o também vencido voto do Min. Edson Fachin, relator da ação –, a Min^a. Rosa Weber, referindo-se a práticas de fraude e mascaramento de relações empregatícias, cita a Recomendação n. 198 da OIT, que reforçaria “a importância das leis, regulamentos e interpretações compatíveis com os objetivos do *Trabalho Decente*, notadamente quanto à aplicação do princípio da primazia da realidade”, em observância à “matriz constitucional humanista de proteção da dignidade da pessoa humana à luz do trabalho decente”.

Já em 17.04.2020, no referendo da liminar na *ADI n. 6.363*, assentou-se, por maioria, a constitucionalidade do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o qual, criado no contexto da pandemia da Covid-19, autorizou a pactuação, por meio de acordo individual, da redução da jornada com decréscimo proporcional no salário e da suspensão do contrato de trabalho⁴². O relator da ação, Min. Ricardo Lewandowski, havia deferido parcialmente a cautelar para determinar a comunicação dos acordos aos sindicatos para que estes, querendo, deflagrassem negociação coletiva.

Em seu voto vencido, o Min. Lewandowski enfatizou as orientações da OIT pela necessidade de diálogo social entre Estados, associações de empregadores e associações de trabalhadores na construção de soluções para os efeitos econômicos nocivos da pandemia. Citou especificamente a *Recomendação n. 205 da OIT sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência*, a qual assenta que as respostas às crises devem resguardar os direitos fundamentais trabalhistas, além de “levar em consideração o papel vital das organizações de empregadores e empregados”.

41 A respeito dos contratos de parceria nos salões de beleza, consultar: DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Trabalhadoras e Trabalhadores em Salões de Beleza: Desafios de concretização do direito fundamental ao trabalho digno em tempos de “parceria”. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: desafios e reinterpretções para as relações de trabalho rurais, urbanas e de serviços**. 1ed. São Paulo: LTr, 2020, v. 2, p. 352-364.

42 A respeito da legislação trabalhista de emergência editada para o enfrentamento da Pandemia da Covid-19, consultar: DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A Legislação Pandêmica e o Perigoso Regime de Exceção aos Direitos Fundamentais Trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento**, v. 3, p. 1-38, 2020.

A referida Recomendação foi igualmente lembrada no voto da Min^a. Rosa Weber – também vencida –, que, na mesma linha, destacou o diálogo social como um dos grandes pilares erigidos pela OIT para fazer frente aos impactos da pandemia sobre o mundo do trabalho.

IV.4. Quarta etapa: pesquisa dos resultados de julgamentos dos processos indexados pelo STF ao ODS n. 8

Uma vez já identificados, nas três etapas anteriores, os acórdãos que trouxeram referência expressa, conjunta ou isoladamente, às categorias do Trabalho Decente e da Agenda 2030, a pesquisa realizada na quarta etapa teve objetivo distinto. Procurando entender, em uma perspectiva global, o comprometimento, ou não, do STF com o conteúdo do *Trabalho Decente* por meio das suas decisões, a pesquisa voltou-se para a *análise do resultado de julgamentos de controvérsias trabalhistas que o próprio Tribunal indexou ao ODS n. 8*.

Para isso, a pesquisa se valeu de base de consulta diversa daquela utilizada nas etapas anteriores: o painel de dados “STF e Agenda ONU 2030”, disponível no site do Supremo⁴³. Trata-se de um sistema de indexação em que estão mapeados os processos de controle concentrado e os processos recursais que tramitam no Tribunal, de acordo com o ODS a que os temas controvertidos se relacionam.

Como primeiro passo, foram levantados os processos indexados pelo próprio STF ao ODS n. 8 da ONU (“trabalho decente e crescimento econômico”). O painel de dados, acessado em 01.02.2023, indicou a existência de *481 processos indexados ao ODS n. 8*. É de se destacar que o ODS n. 8 foi o segundo indexador mais frequente, ficando atrás apenas do ODS n. 16 (“paz, justiça e instituições eficazes”).

Em seguida, do conjunto dos 481 processos, foram filtrados os processos classificados como *ações de controle concentrado* (ADI, ADC, ADO e ADPF) ou *recurso extraordinário* que tratassem diretamente de temas afetos ao Direito Material e Processual do Trabalho, conforme o filtro disponibilizado pela própria ferramenta do STF, o que resultou em *42 processos*.

Deste segundo conjunto, foram selecionados os *31 processos que tiveram seu julgamento finalizado pelo STF*, dos quais sobressaíram decisões de grande relevância para o mundo do trabalho – algumas delas demonstrando coerência com o conceito de

43 Conferir: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/>

Trabalho Decente, já outras em sentido contrário.

Vale retomar as já citadas ADIs n. 5625, 6327 e 6363, que trataram, respectivamente, da Lei do Salão Parceiro, do termo inicial da licença-maternidade em casos de internação prolongada e da autorização à redução de jornada e salário e à suspensão de contrato de trabalho por meio de acordo individual no contexto da pandemia.

No campo da negociação coletiva, menciona-se o julgamento do *RE n. 999.435*, em 08.06.2022, no qual se assentou, por maioria, ser a intervenção sindical exigência prévia indispensável para a dispensa em massa de trabalhadores. A tese de repercussão geral, no entanto, consigna que a intervenção sindical não se confunde com autorização ou com a celebração de acordo ou convenção coletiva.

O voto do Min. Edson Fachin, redator do acórdão, centra-se no direito fundamental à negociação coletiva, extraído do art. 7º, XXVI, da CF, como pilar de proteção de outros direitos fundamentais trabalhistas, o que é reforçado, segundo o Ministro, pelo modelo tripartite de solução de conflitos preconizado pela OIT e pelas convenções n. 154 e 98 da OIT. Por sua vez, a Min^a. Rosa Weber destacou que o equilíbrio entre as forças do trabalho e do capital pressupõe o reconhecimento da “centralidade do trabalho digno como vetor de justiça social”, notando que “o trabalho digno não é obstáculo ao progresso econômico nem barreira ao desenvolvimento nacional: é a forma de prestação de serviço que dá sentido a toda atividade econômica”. Já a Min^a. Carmen Lucia referiu-se à Convenção n. 158 da OIT – que, embora denunciada pelo Brasil, indica “preocupação com a minimização do impacto das dispensas coletivas” – para fundamentar a necessidade de diálogo prévio.

Por outro lado, no julgamento do *ARE n. 1.121.633* (rel. Min. Gilmar Mendes, j. 02.06.2022, tema 1.046), cujo acórdão ainda não foi publicado, o Tribunal, por maioria, fixou tese de repercussão geral consignando a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, “independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Ainda, ao julgar procedente o pedido da *ADPF n. 323*, em 30.05.2022, o Tribunal, por maioria, também sob o voto condutor do Min. Gilmar Mendes, declarou a inconstitucionalidade da Súmula n. 277 do TST e da aplicação do princípio da ultratividade da norma coletiva – que veio a ser vedado pela Lei n. 13.467/2017 – a acordos e convenções coletiva pretéritos.

Tratando de liberdades sindical, o Tribunal, por unanimidade, julgou improcedente o pedido veiculado na *ADI n. 3.890* (j. 08.06.2021), ratificando a constitucionalidade de

norma que alterou a CLT para expressar o direito de sindicalização dos empregados de entidades sindicais. Conforme restou consignado, a liberdade de associação sindical, inscrita no art. 8º da CF, comporta uma dimensão coletiva, que confere aos trabalhadores o direito de criação de entidades sindicais, e uma dimensão individual, que permite ao trabalhador filiar-se ou desfilial-se, conforme a sua vontade.

Outra relevante decisão foi tomada em 29.06.2018, quando o Plenário julgou improcedente a ADI n. 5.794 (redator Min. Luiz Fux), fixando a constitucionalidade da facultatividade da contribuição sindical estabelecida pela Lei n. 13.467/2017, ao prever a necessidade de autorização expressa e prévia da cobrança. Entendeu a maioria que a obrigatoriedade da contribuição sindical impunha “oferta excessiva e artificial de organizações sindicais, configurando uma perda social em detrimento dos trabalhadores”.

A análise também identificou na terceirização um tema recorrente na jurisprudência do Supremo, aparecendo no *RE n. 958.252* (j. 30.08.2018, rel. Min. Luiz Fux), na *ADI n. 5685* (j. 16.06.2020, rel. Min. Gilmar Mendes) e no *ARE n. 791.932* (j. 11.10.2018, rel. Min. Alexandre de Moraes), julgamentos nos quais se afirmou a licitude da terceirização, seja na atividade-meio, seja na atividade-fim. Confrontados os valores da livre iniciativa e do trabalho, a corrente vencedora, em linhas gerais, compreendeu a terceirização como modelo de gestão e estratégia de redução de custos compatível com uma necessária “modernização” das relações de trabalho, sob a perspectiva de impactos positivos sobre o nível de emprego. Nessa linha, no julgamento do *RE n. 635.546* (redator Min. Roberto Barroso, j. 06.04.2021), o Plenário, por maioria, fixou a tese de que a equiparação salarial entre empregados da tomadora de serviços e empregados da prestadora de serviços terceirizados ofenderia a livre iniciativa⁴⁴.

Ainda cuidando de formas atípicas de contratação trabalhista, o Tribunal teve a oportunidade de se manifestar, no julgamento da *ADI n. 1764*, em 20.04.2020, sobre a constitucionalidade da ampliação das hipóteses de contratação por prazo determinado promovida pela Lei n. 9.601/1998. O voto condutor do relator, Min. Gilmar Mendes, aderido pela maioria, aduz que a Constituição Federal, além de não proibir a contratação temporária, resguarda a autonomia coletiva, à qual deve ser dada prevalência enquanto pressuposto da celebração desse contrato. Igualmente destaca a flexibilização de direitos como medida de “atendimento a novas demandas do mercado” e “alternativa

44 A respeito da autorização irrestrita à terceirização trabalhista promovida pelo STF, confira-se: DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. Terceirização sem limites: crônica de uma tragédia social anunciada. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 87, 2018, p. 94-98.

válida à concretização do direito constitucional ao trabalho” em tempos de crises econômicas.

Digno de nota, também, o julgamento do *RE n. 828.040* (redator Min. Gilmar Mendes, j. 12.03.2020, tema 932), que culminou na definição de tese pela constitucionalidade da responsabilização objetiva do empregador por danos advindos de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou em razão do desempenho de atividade de risco.

Corroborando a jurisprudência do TST, o Supremo, por maioria, entendeu que o direito fundamental do trabalhador à indenização por prejuízos causados por acidentes de trabalho em caso de culpa ou dolo do empregador, inscrito no art. 7º, XXVIII, da CF, não exclui a ampliação de direitos trabalhistas por meio da legislação infraconstitucional, nos termos da própria Constituição, que também preconiza a redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde e segurança.

Em seu voto, a Min^a. Rosa Weber citou a Convenção n. 155 da OIT, em sua concepção ampliada de saúde e associada ao meio ambiente de trabalho, e coloca a “evolução das normas de proteção à saúde do trabalhador e das garantias ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável como condição do desenvolvimento sustentável”, indicando a teoria da responsabilidade civil objetiva como instrumento de restabelecimento do equilíbrio da relação de trabalho e de concretização do direito do trabalhador em atividade de risco a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

O Supremo também entendeu, em 16.09.2020, ser constitucional a divulgação do cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. No voto condutor do julgamento da *ADPF n. 509*, o Min. Marco Aurelio, relator da arguição, frisou a finalidade de propagação da política de combate ao trabalho escravo, de modo a atender ao princípio constitucional da publicidade. O voto do Min. Edson Fachin acresceu que o cadastro integra bloco de normas internacionais de proteção ao trabalho livre e digno, entre os quais as Convenções n. 29 e 105 da OIT, a Convenção sobre Escravatura de 1926 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956 das Nações Unidas e o Pacto de São José da Costa Rica.

Em 25.09.2019, ao julgar a *ADI n. 5.938* (rel. Min. Alexandre de Moraes), o STF declarou a inconstitucionalidade de trecho de dispositivo acrescentado à CLT pela Lei n. 13.467/2017 que condicionava o afastamento de gestantes e lactantes do trabalho em atividades insalubres à apresentação de atestado médico. De modo geral, compreendeu-se o afastamento da atividade insalubre como medida de proteção à

maternidade e à criança e de atendimento ao princípio da precaução, visando à redução dos riscos ou danos à saúde e ao meio ambiente de trabalho.

Também se concluiu que o dispositivo impugnado representou a imposição de discriminação à mulher, em afronta à igualdade de gênero preconizada não só pela Constituição Federal, mas também por diversas normas internacionais das quais o Brasil é signatário, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, da ONU, e a Convenção n. 111 da OIT, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação.

IV.5. Reflexões sobre os resultados da pesquisa jurisprudencial

Os achados da pesquisa contrariaram a expectativa de que o marco do *Trabalho Decente* aparecesse com maior recorrência na fundamentação das decisões, por ser anterior à adoção da Agenda 2030 – a categoria, como dito, foi inicialmente proposta pela OIT em 1999, de modo que se entende estar o conceito hoje suficientemente amadurecido, considerado o interregno de mais de duas décadas. *Nada obstante, o termo “trabalho decente” apareceu mais em associação com a referência à Agenda 2030 do que isoladamente, como se viu nos resultados da primeira, segunda e terceira etapa da análise jurisprudencial.*

Embora, até o momento, seja pouco representativa a utilização direta da categoria do Trabalho Decente da OIT na jurisprudência do Supremo, espera-se que os esforços administrativos do Tribunal no sentido de difundir e aproximar os objetivos e metas da Agenda de 2030 (nos quais se incluem o ODS n. 8) possam contribuir para uma maior incorporação desse conceito às decisões judiciais.

Explica-se que, em 20 de novembro de 2020, por meio da edição da Resolução de n. 710 e sob a Presidência do Min. Luiz Fux, a *Agenda 2030* foi institucionalizada no âmbito do STF. A Resolução previu a criação de grupo de trabalho para, entre outras atribuições, coordenar o desenvolvimento de atividades de extração de dados e de análise dos processos de competência do STF para a sua indexação aos ODS e a realização de ações e eventos para a promoção da Agenda, inclusive em conjunto com outras instituições do Judiciário, a sociedade civil e a academia⁴⁵.

Foi nessa esteira que o STF desenvolveu o sistema de indexação, utilizado

45 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução 710, de 20 de novembro de 2020**. Institucionaliza a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas no âmbito do Supremo Tribunal Federal. DJE/STF n. 279, p. 1-2, 24.11.2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/assets/img/RESOLUCAO710-2020.PDF>. Acesso em 08.03.2023.

na quarta etapa da análise jurisprudencial, que mapeia os processos conforme os objetivos de desenvolvimento sustentável a que se relacionem, tornando os 17 ODS filtros para a consulta de processos em seu sítio oficial na internet.

Aliás, considerando-se que a *Agenda 2030* não é, *per se*, obrigatória, é preciso reconhecer nesse sistema de indexação uma *iniciativa pioneira e admirável* que, além de reforçar a posição do Brasil como um país comprometido com os direitos humanos – o que comporta um efeito simbólico –, constitui uma importante ferramenta de diagnóstico da pauta de processos do STF, facilitando a obtenção e a produção de dados.

As medidas administrativas de institucionalização da *Agenda* se refletem, ainda, na considerável quantidade de decisões de reconhecimento de repercussão geral localizadas na primeira e na segunda etapas da pesquisa jurisprudencial. A constatada associação temática entre os objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU e a relevância de matérias tratadas em sede de recurso extraordinário para fins de reconhecimento de repercussão geral corrobora o comprometimento do Judiciário brasileiro com a *Agenda 2030*.

Frisa-se, entretanto, que o *compromisso com a incorporação da Agenda 2030 não pode ficar limitado à mera associação temática das controvérsias trazidas à apreciação do STF com os ODS*. Na verdade, *a correlação entre os objetivos de desenvolvimento sustentável e as decisões do Tribunal precisa alcançar também o resultado dos julgamentos*.

Em outras palavras, é preciso que as decisões judiciais, *do ponto de vista qualitativo*, sejam compatíveis com os objetivos preconizados pela *Agenda 2030*. Assim, no que tange, especificamente, ao ODS n. 8, as decisões judiciais devem *guardar coerência com o conteúdo do trabalho decente, sob o rigor conceitual proposto pela OIT*.

Como ressaltado, o conteúdo do *Trabalho Decente* reflete quatro objetivos estratégicos, que consubstanciam instrumentos para a sua consecução: a garantia dos direitos fundamentais trabalhistas, a promoção do emprego de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

O primeiro deles, ou seja, a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, se traduz na *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, de 1998, a qual impõe aos países membros o compromisso de respeitar e promover os direitos fundamentais objeto das convenções eleitas como obrigatórias e essenciais, independentemente de ratificação.

São eles a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva (Convenções n. 87 e 98), a erradicação do trabalho infantil (Convenções n. 138 e 182), a eliminação do

trabalho forçado (Convenções n. 29 e 105), a não discriminação no trabalho (Convenções n. 100 e 111) e, conforme recente decisão da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, a segurança e a saúde no trabalho (Convenções n. 155 e 187).

Pode-se depreender da quarta etapa da análise jurisprudencial que, *em se tratando de causas de direitos humanos, nas quais evidentemente ameaçados os direitos fundamentais elencados na Declaração de 1998 (à exceção da liberdade sindical), o Supremo tem demonstrado alinhamento ao conceito de Trabalho Decente*. Embora, na maioria das vezes, não cite expressamente a categoria “trabalho decente”, de modo geral, as decisões têm resguardado os direitos em questão, dialogando com normas internacionais e articulando as convenções fundamentais da OIT.

No que se refere à eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil, destacam-se, respectivamente os julgamentos da *ADPF n. 509* e da *ADI n. 2.096*, nos quais o Supremo declarou a constitucionalidade, respectivamente, da “lista suja” do trabalho escravo e da elevação da idade mínima para a admissão no trabalho. Em relação à não discriminação, cita-se a *ADI n. 5.938*, em que declarada a inconstitucionalidade de dispositivo da Lei n. 13.467/2017 que condicionava à apresentação de atestado médico para o afastamento de gestantes e lactantes de trabalhos em ambientes insalubres.

Essa última ADI também integra um grupo de processos nos quais – antes mesmo de a própria OIT acrescer a saúde e a segurança ao seu rol de direitos fundamentais, o que ocorreu em 2022 – o STF decidiu com base na proteção à saúde e ao meio ambiente de trabalho, como é o caso do *RE n. 828.040*, em que se assentou a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva aos danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades de risco e da *ADI n. 6.327*, que tratou do termo inicial para a licença maternidade em hipóteses de internação prolongada.

No entanto, *se revelam mais contraditórios, à luz do conceito de Trabalho Decente, os posicionamentos do Tribunal em relação aos temas afetos ao Direito Coletivo do Trabalho*. Embora tenha destacado a necessidade de intervenção dos sindicatos nos processos de demissão em massa, a tese fixada no *RE n. 999.435* dispensa expressamente a necessidade de celebração de acordo ou convenção coletiva. Em prejuízo mais evidente, tem-se, no julgamento da *ADI n. 6.363*, a dispensa da participação dos entes sindicais na formulação dos acordos de redução de salário e jornada e de suspensão contratual no âmbito do programa emergencial da Covid-19. De outra parte, a autonomia coletiva é alargada em detrimento da preservação de direitos trabalhistas, como ocorreu no julgamento do *ARE n. 1.121.633*.

Assim, a política jurisprudencial recente do Tribunal não só se revela comedida

quanto à proteção dos direitos fundamentais associados à negociação coletiva, como também demonstra fragilidade quanto à valorização do diálogo social, que também constitui objetivo estratégico do Trabalho Decente a ser contemplado pelas decisões judiciais.

Por fim, *nota-se haver ainda um outro objetivo estratégico do Trabalho Decente preterido em alguma medida pelo Tribunal no contexto das decisões analisadas: a promoção do emprego de qualidade*. Chega-se a essa conclusão especialmente considerando os acórdãos nos quais o Tribunal, confrontado com uma possível oposição entre os valores da livre iniciativa e do trabalho, avalizou formas atípicas de contratação trabalhista que implicam em flexibilização de direitos fundamentais.

É dizer, *ao tratar de direitos patrimoniais trabalhistas e da dinâmica contratual, o STF distancia-se do conteúdo do Trabalho Decente*. Percebem-se, nos julgamentos das ADIs n. 5.625, 5.685 e 1.764 (que tratam, respectivamente, da Lei do Salão-Parceiro, da terceirização da atividade-fim e do contrato por tempo determinado), linhas de fundamentação que transferem para os próprios trabalhadores os custos de superação das crises econômicas e ônus de uma suposta necessidade de atualização das normas trabalhistas em face das mudanças na sociedade.

Não só se nega a própria essência do Direito Trabalho, que é o seu caráter protetivo, como também se desconsidera que a integração dos eixos social, ambiental e econômico sob o manto do desenvolvimento sustentável pressupõe, no campo das relações de trabalho, a garantia de patamares mínimos de proteção – e, portanto, de qualidade – qualquer que seja a relação de trabalho.

Feitas essas considerações, espera-se que, nos julgamentos a serem iniciados ou concluídos – entre os quais pode-se destacar a ADI n. 5.826, acerca da (in) constitucionalidade do trabalho intermitente, e a ADI n. 1.625, em que se questiona a constitucionalidade do Decreto por meio do qual o Brasil denunciou a Convenção n. 158 da OIT, sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador –, o Supremo siga atento à proteção dos direitos fundamentais da Declaração de 1998 da OIT, observando, ainda, a necessidade de aperfeiçoamento do padrão regulatório em relação à autonomia coletiva e à promoção do diálogo social e do trabalho de qualidade, à luz do conteúdo do Trabalho Decente inscrito no ODS n. 8 da Agenda 2030 da ONU.

V. Conclusão

A pesquisa partiu do estudo das três Agendas de Desenvolvimento das Nações Unidas e do marco teórico referente aos conceitos de desenvolvimento e de desenvolvimento sustentável na ONU, procedendo à análise do significado e extensão da *Agenda 2030* e da possibilidade de acesso a direitos que ela implica enquanto compromisso ético global com natureza de política pública. Notou-se que a *Agenda 2030* (2015-2030) é uma referência simbólica e agregadora, tendo adotado o conceito de *desenvolvimento sustentável*, com seus três eixos – ecológico-ambiental, econômico e social – e cinco elementos de sustentação – pessoas, paz, planeta, parcerias e prosperidade.

Para fins de recorte, elegeu-se o *Trabalho Decente* como objeto de análise, recordando-se que este foi adotado no contexto do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 8 da *Agenda 2030*, após anos de negociação entre os diversos atores, nos mais diferentes níveis de consulta, o que revelou uma *convergência de entendimento* entre a ONU e a OIT sobre a importância do trabalho protegido em uma concepção alargada da dimensão social do desenvolvimento sustentável.

Com isso em vista, investigou-se, por meio de análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, se haveria, nas decisões do Tribunal, tal como a ONU e a OIT efetuaram no âmbito da *Agenda 2030*, uma convergência de entendimento quanto à prioridade e o caráter inegociável do Trabalho Decente enquanto vertente do desenvolvimento sustentável.

A pesquisa jurisprudencial identificou que os esforços de governança no sentido da institucionalização da *Agenda 2030* no âmbito do STF, iniciados com o advento da Resolução n. 710/2020, têm rendido bons frutos, mas há ainda espaço para avanços.

Ressaltou-se a iniciativa pioneira do Supremo em promover um sistema de indexação entre os temas das ações e os 17 ODS, que se tornaram filtros para a consulta de processos. Também se identificou que a associação aos objetivos da *Agenda 2030* foi frequentemente invocada nos acórdãos de reconhecimento de repercussão geral em recurso extraordinário, de modo a fundamentar a relevância jurídica, social, econômica ou política das matérias controvertidas nos processos. Estes são esforços louváveis – uma vez que a *Agenda 2030* não é, *per se*, obrigatória – e, além de facilitarem a obtenção e a produção de dados, reforçam a posição do Brasil como um país comprometido com a prática dos direitos humanos.

Observou-se, no entanto, que a associação entre os processos e os ODS não pode

ser meramente temática, devendo alcançar também o padrão regulatório do Tribunal. Isso implica dizer, no que se refere ao ODS n. 8, que *os resultados dos julgamentos precisam ser qualitativamente coerentes com o conteúdo do Trabalho Decente*.

Da análise de julgamentos de temas trabalhistas indexados ao ODS n. 8, depreende-se que o STF tem caminhado bem no que se refere à proteção dos *direitos fundamentais elencados na Declaração de 1998 da OIT* – salvo os direitos atinentes à negociação coletiva –, o que constitui um dos objetivos estratégicos do eixo programático do *Trabalho Decente*. Não obstante, em se tratando de fortalecer o diálogo social e o trabalho de qualidade – encaminhamentos que também são objetivos estratégicos do *Trabalho Decente* –, e de proteger os direitos patrimoniais trabalhistas, há ainda a necessidade de um importante aperfeiçoamento do padrão regulatório.

Enfim, se o STF adotar um entendimento convergente ao conceito de *Trabalho Decente*, na perspectiva conceitual da OIT, seguramente reforçará o compromisso de alcance das metas da *Agenda 2030 da ONU* e, sobretudo, avançará em seu padrão decisório e de justiciabilidade no campo dos direitos humanos trabalhistas.

Referências

AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS E SANEAMENTO BÁSICO (ANA). **Agenda 21 - Perguntas e Respostas**. Website, n/d. Disponível em: <https://www.ana.gov.br/AcoesAdministrativas/RelatorioGestao/Agenda21/port/se/agen21/perg.html#seis>

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coords.). **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; ISONI, Ananda Tostes. A dimensão social da sustentabilidade: os trabalhos verdes. **Revista Consultor Jurídico - Conjur** [online], Opinião, 22/02/2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-22/opinioao-dimensao-social-sustentabilidade>

BELTRAMELLI NETO, Silvio; MENACHO, Bianca Braga. A concepção de trabalho decente é suscetível à apropriação decolonial? Reflexões a partir das críticas ao conceito moderno de desenvolvimento. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, p. 1–26, 9 nov. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18593/ejll.27270>. Acesso em: 07 fev. 2023

BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, n. 1, p. 471-494, 2 abr. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5102/rbpp.v11i1.6738>. Acesso em: 07 fev. 2023.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; MELO, Maria Gabriela Vicente Henrique de. Trabalho decente e a cooperação internacional para o desenvolvimento humano: análise a partir dos relatórios de desenvolvimento humano globais. **Revista Jurídica Unicultura**, v. 1, n. 58, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.26668/revistajur.2316-753X.v1i58.3833>.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isadora Rezende; VOLTANI, Julia De Carvalho. Trabalho decente segundo a OIT: uma concepção democrática? Análise crítica à luz da teoria do contrato social. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 14, n. 1, e33853, jan./abr. 2019. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369433853>. Acesso em: 07 fev. 2023

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5900>. Acesso em: 07 fev. 2023.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. A Indeterminabilidade do Conceito de Trabalho Decente: Breve análise semântica desde documentos oficiais da OIT. In: COSTA, Felipe Vasconcellos Benicio et al (Org.). **Anais do I Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**. Brasília: Rtm, 2018, p. 153-165.

BRUNDTLAND, Gro Harlem. **Nosso futuro comum: comissão mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento**. 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf. Acesso em: 20.01.2023

COMISSÃO DE POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E DA AGENDA 21. **Agenda 21 Brasileira: Resultado da Consulta Nacional**. 2ª Ed. Brasília: Ministério do Meio Ambiente, 2004, p. 8. Disponível em: https://www5.pucsp.br/ecopolitica/downloads/agenda_brasileira_consulta_nacional.pdf

CORREIA, Ana Luiza de Moraes Gonçalves; KOWARSKI, Clarissa Brandão de Carvalho. O

Estado Brasileiro Perante as Sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos: o caso Vladimir Herzog. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 67-81, jan.-mar. 2019. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.05.pdf

DE JONG, Eileen; VIJGE, Marjanneke J. From Millennium to Sustainable Development Goals: Evolving discourses and their reflection in policy coherence for development. **Earth System Governance**, v. 7, mar. 2021 DOI: 10.1016/j.esg.2020.100087 Disponível em: https://globalgoalsproject.eu/globalgoals2020/wp-content/uploads/2020/06/GlobalGoals2020_deJongVijge.pdf

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os Direitos Sociotrabalhistas como Dimensão dos Direitos Humanos. **Revista Brasileira de Direitos Humanos**, Porto Alegre, v. 1, abr./jun. 2012, pp. 5-24. ISSN: 2238-8249.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José de Britto (coords.). **Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A Legislação Pandêmica e o Perigoso Regime de Exceção aos Direitos Fundamentais Trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento**, v. 3, p. 1-38, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Trabalhadora e Trabalhadores em Salões de Beleza: Desafios de concretização do direito fundamental ao trabalho digno em tempos de “parceria”. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: desafios e reinterpretações para as relações de trabalho rurais, urbanas e de serviços**. 1ed. São Paulo: LTr, 2020, v. 2, p. 352-364.

DELGADO, Gabriela Neves (coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XX: desafios e reinterpretações para as relações de trabalho rurais, urbanas e de serviços**. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. Terceirização sem limites: crônica de uma tragédia social anunciada. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 87,

2018, p. 94-98.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da pessoa humana, Justiça Social e Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity.** Geneva: 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712685/lang--en/index.htm. Acesso em: 07 fev. 2023.

ILO. **Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators: including the full set of Decent Work Indicators.** Geneva: ILO, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_110511.pdf. Acesso em: 07 fev. 2023.

MARTENS, Jens. **Em Maior Liberdade: o Relatório do Secretário-Geral da ONU referente à Cúpula do Milênio+5.** Berlin: Friedrich Ebert Stiftung (FES) & Global Policy Forum, 2005. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/global/04670.pdf>

MELO, Nehemias Domingos de. Fundamentos da Reparação por Dano Moral Trabalhista e uma Nova Teoria para sua Quantificação. **Revista Brasileira de Direitos Humanos,** Porto Alegre, v. 1 (abr./jun. 2012), pp. 95-108. ISSN: 2238-8249

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas.** Tese de Doutorado. Orientador: Marcus Orione Gonçalves Correia. São Paulo: Universidade de São Paulo (USP), 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21082012-111453/pt-br.php>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Alocución del Sr. Amartya Sen, Premio Nobel de Economía, 15 de junio de 1999.** Geneva: 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, 1-17 jun. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/a-sen.htm>. Acesso em: 07 fev. 2023

OIT. **Memoria del Director General. Trabajo Decente.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/>

ilc/ilc87/rep-i.htm. Acesso em: 07 fev. 2023

OIT. **Memoria del Director General. Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global.** Ginebra: 89ª Conferencia Internacional del Trabajo, jun. 2001. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-i-a.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2023

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-Institucionais e Econômicos. **Revista Brasileira de Direitos Humanos, Porto Alegre**, v. 1 (abr./jun. 2012), pp. 60-71. ISSN: 2238-8249

PIOVESAN, Flávia. Proteção internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. **Revista Consultor Jurídico**, 26 de agosto de 2002. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-ago-26/direitos_economicos_sociais_culturais_desafios Acesso em: 07 fev. 2023.

POGGE, Thomas; SENGUPTA, Mitu. The Sustainable Development Goals (SDGs) as Drafted: Great Idea, Poor Execution. **Washington International Law Journal**. v. 24, n. 3. p. 571-587. 2015.

ROMA, Júlio César. Os objetivos de desenvolvimento do milênio e sua transição para os objetivos de desenvolvimento sustentável. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 33-39, Jan. 2019. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252019000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 07 fev. 2023

SANTILLÁN, Elizabeth G; GARZA, Esthela G.; PALENCIA, Esteban P. El trabajo Decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. **Revista mexicana de sociología**, v. 73, n. 1, p. 73-104, 2011.

SEHNBRUCH, K. et al. Human development and decent work: why some concepts succeed and others fail to make an impact. **Development and Change**, v. 46, n. 2, p. 197-224, 2015.

SENGUNPTA, Arjun. On the Theory and Practice of the Right to Development. **Human Rights Quarterly**, vol. 24, n. 4, nov. 2002, p. 837-889.

SOMAVIA, Juan. **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva: ILO, jun. 1999. ISSN 0074-6681. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

SOMAVIA, Juan. **Decent Work for all in a global economy: an ILO perspective**. International Labour Office to the Third WTO Ministerial Conference in Seattle. Geneva: ILO, 1999 / USA: WTO, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm> Acesso em: 10 fev. 2023.

UN. **The Road to Dignity by 2030: Ending Poverty, Transforming all Lives and Protecting the Planet. Synthesis Report of the Secretary-General on the Post-2015 Agenda**. New York: 2014. Disponível em: https://www.un.org/disabilities/documents/reports/SG_Synthesis_Report_Road_to_Dignity_by_2030.pdf. Acesso em: 07 fev. 2023

UVIN, Peter. From the right to development to the rights-based approach: how human rights entered development. **Development In Practice**, London, v. 17, n. 4-5, p. 597-606, aug. 2007.

Fontes primárias:

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução 710, de 20 de novembro de 2020**. Institucionaliza a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas no âmbito do Supremo Tribunal Federal. DJE/STF n. 279, p. 1-2, 24.11.2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/assets/img/RESOLUCAO710-2020.PDF>. Acesso em 08.03.2023.

CÚPULA MUNDIAL SOBRE DESENVOLVIMENTO SOCIAL. **Declaração e Programa de Ação de Copenhague de 1995**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Confer%C3%A2ncias-de-C%C3%BApula-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas-sobre-Direitos-Humanos/declaracao-e-programa-de-acao-da-cupula-mundial-sobre-desenvolvimento-social.html>. Acesso em: 07 fev. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da OIT de 1919 e seu Anexo (Declaração de Filadélfia, de 1944)**. Texto com o anexo e as emendas de 1922, 1934, 1945, 1953, 1962 e 1972. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 07 fev. 2023

OIT. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa**, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 07 fev. 2023

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/normativa_internacional/Sistema_ONU/SU.pdf. Acesso em: 20 jan. 2023

ONU. **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Agenda 21, 1992**. Tradução: MRE & PNUMA. Brasília: Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados, 1995. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/528199/mod_resource/content/0/Agenda%2021.pdf

ONU. **A/RES/55/2. The United Nations Millennium Declaration**. Genebra: United Nations General Assembly, 18 sept. 2000. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/559/51/PDF/N0055951.pdf?OpenElement>

ONU. **Resolução A/RES/70/1. Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. New York: Assembleia Geral das Nações Unidas, 21. out. 2015. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf Acesso em: 07 fev. 2023.

Publicado originalmente na *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.6, p. 1-48, 2023

TRABALHO INFANTOJUVENIL CIBERNÉTICO: O TRABALHO DECENTE NO CONTEXTO DE PUBLICIDADE VIRTUAL E YOUTUBERS MIRINS

Poliana Ribeiro Dos Santos
Ariê Scherreier Ferneda
Norma Sueli Padilha

RESUMO

O direito ao trabalho está relacionado com o direito à vida digna, plena, decente e acesso, à pelo menos, o mínimo necessário a subsistência humana. A atividade laboral é destinada principalmente as pessoas adultas, como uma forma de subsistência e vida social, aos adolescentes na condição de aprendiz. A preservação das crianças e adolescentes ao trabalho se dá principalmente devido ao seu desenvolvimento físico e mental incompleto, sendo importante sua preservação para futura constituição integral do ser humano. Porém, a realidade descortina que o trabalho infantojuvenil representa uma problemática social antiga a ser combatida, fazendo, inclusive, parte da Agenda 2030 da ONU. Ainda, considerando as grandes transformações nos últimos dois anos, em decorrência da pandemia da COVID-19, houve uma grande proliferação de crianças e adolescentes iniciando atividades laborais no ciberespaço, ou seja, a velha problemática com a nova e moderna roupagem: o trabalho infantojuvenil

Poliana Ribeiro Dos Santos

Mestra em Direito pelo Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSC (PPGD/UFSC). <http://lattes.cnpq.br/2149540920056487>. E-mail: polianaribeiro.prs@gmail.com

Ariê Scherreier Ferneda

Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). <http://lattes.cnpq.br/3222637526954534>. E-mail: ariefernedaxx@gmail.com

Norma Sueli Padilha

Pós-doutora em Ética Ambiental pelo IFCH da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora Adjunta da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7757445128600174>. E-mail: normasp@uol.com.br

cibernético. Frente a esse contexto contemporâneo e intensificado pelas condições sociais impostas pelo isolamento social causado pela COVID-19, a presente pesquisa objetiva fazer uma interlocução sobre o trabalho decente e a preservação dos direitos das crianças e dos adolescentes que trabalham como produtores de conteúdos digitais.

INTRODUÇÃO

A contemporânea sociedade vivenciou grandes transformações nas últimas décadas, em especial nos últimos dois anos, em decorrência da COVID-19 e as modificações nos meios de trabalho e de vida social. A era de acumulação flexível sofreu impactos para potencializar o seu caráter destrutivo, em especial com reflexos no número de desemprego, na precarização e na degradação das atuais formas de trabalho.

Diante do contexto imposto, novas formas e relações de trabalho surgiram, principalmente considerando o ciberespaço e as novas modalidades de produtos e serviços digitais. A demanda também criou um espaço de trabalho, destinado as crianças e adolescentes.

O trabalho infantojuvenil representa uma problemática social antiga a ser combatida, fazendo, inclusive, parte da Agenda 2030 (ONU, 2015), no qual estabelece em seu item 8.7 o compromisso de assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantojuvenil. E, ainda, até o ano de 2025 acabar com o trabalho infantojuvenil em todas as suas formas. A erradicação do trabalho infantojuvenil como meta do milênio inclui, inclusive, a velha problemática com a nova e moderna roupagem: o trabalho infantojuvenil cibernético.

As novas modalidades de trabalho infantojuvenil, como os influenciadores infantis, o digital *influencer* mirim e *youtuber* mirim ainda são pouco debatidas no âmbito jurídico brasileiro, apesar de grande repercussão social e econômica de tais atividades. Por vezes o desenvolvimento delas fica encoberto pelo ideal de lazer e sentido de família que pode apresentar e mascarar. No entanto, ao analisar com profundidade o fenômeno citado, é possível correlacionar as características básicas do reflexo do trabalho infantojuvenil, tais como privar “as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental” (OIT, 2020).

A relação do trabalho infantojuvenil cibernético diverge da relação clássica de trabalho infantojuvenil em dois pontos principais: a) não há dois polos delimitados e

em posição oposta (tomador e prestador de serviço), mas sim crianças e adolescentes em um ambiente integralmente digital, desenvolvendo conteúdo para uma organização jurídica, que retribui com compensação financeira, para benefício do produtor de conteúdo (crianças e adolescentes) e seus familiares; b) na maior parte das vezes não há uma condição de miserabilidade econômica por parte das famílias, das crianças e dos adolescentes submetidos ao trabalho infantojuvenil cibernético. Pelo contrário, há necessidade de um investimento econômico considerável para financiar e iniciar o labor.

O trabalho infantojuvenil cibernético é aceito e popular socialmente, não sendo interpretado como uma forma de atividade prejudicial as crianças e adolescente. É visto especialmente com certa admiração e prestígio, sendo considerado, por vezes, como uma forma de expressão artística. No entanto, são ignorados fatores de bastidores, como: a jornada de trabalho, a privação de tempo para vivenciar a infância e adolescência, a exposição excessiva da imagem e intimidade, a impossibilidade de futuramente deletar tais conteúdos digitais produzidos e publicados. Todos esses fatores possuem grande potencial para afetar o desenvolvimento físico, psicológico, moral e cognitivo das crianças e adolescentes, expondo a riscos irreversível, até certo ponto.

Frente a esse contexto contemporâneo e intensificado pelas condições sociais impostas pelo isolamento social causado pela COVID-19, a presente pesquisa objetiva fazer uma interlocução sobre o trabalho decente e a preservação dos direitos das crianças e dos adolescentes que trabalham como produtores de conteúdos digitais.

O TRABALHO DECENTE E A INTERLOCUÇÃO COM O TRABALHO INFANTOJUVENIL CIBERNÉTICO

O Direito do Trabalho nasce com a Revolução Industrial, trazendo o paradigma da uma sociedade baseada na relação de trabalho, emprego, capital e capitalismo. Neste cenário se destacaram três fatores, que promoveram o longo da história o Direito do Trabalho, sendo eles: econômico, sociais e políticos. O primeiro pode ser identificado pela nova forma de organização dos processos produtivos, envolvendo uma relação de emprego com grandes indústrias. O segundo se caracteriza pela concentração de trabalhadores em grandes centros industriais, com o trabalho subordinado especificado. Por fim, o último, revela as pressões políticas da época, organizadas principalmente por trabalhadores, em busca de direitos voltados a proteção do trabalho e dos trabalhadores (DELGADO, 2018): “nascia, assim, a noção de que a relação de trabalho subordinada

não poderia ter como suporte jurídico o Direito Civil, já que as partes nela envolvidas não se encontravam num patamar de igualdade” (SCHAEFER, 2020, p. 209).

A preocupação com o trabalhador, como um ser humano digno de direitos e proteções específicas, foi uma construção morosa e delicada, começando sutilmente como demonstrado anteriormente até marcos históricos mais relevantes, como a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o Tratado de Versailles (1919), da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, e da aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948. No entanto, a ideia de trabalho decente e meio ambiente do trabalho equilibrado levou ainda mais tempo para se desenvolver.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2011) a preocupação com a saúde e condições de trabalho do trabalhador, passou por uma evolução histórica ao longo do tempo. Onde a cada etapa se desenvolvia uma compreensão mais ampla sobre todo o fenômeno que envolve a saúde do trabalhador, começando pela medicina do trabalho (1830), onde observou-se a necessidade de manter trabalhadores sadios nas fábricas, com a finalidade de não prejudicar o processo produtivo. O objetivo se restringia em identificar trabalhadores doentes. Com o fim da Segunda Guerra Mundial se passou a fase da saúde ocupacional (1950), onde as atenções se voltaram para a assistência médica do trabalhador, sem intenções de prevenção a acidentes de trabalho ou a doenças ocupacionais. A terceira etapa se caracterizou pela atenção à saúde do trabalhador (1970), onde foram adotadas medidas e normatizações internacionais com o objetivo de prevenir acidentes e doenças do trabalho. Por fim, a última etapa histórica apresenta pelo autor, constitui na preocupação com ampla com a qualidade de vida do trabalhador (1985), ou seja, “pretende-se avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida” (OLIVEIRA, 2011).

Houve um grande processo de evolução a respeito da percepção legal e social sobre o trabalhador e seu ambiente de trabalho, resultando na concepção de trabalho decente e meio ambiente do trabalho equilibrado. Vale destacar alguns diplomas internacionais que colaboraram nesse processo histórico em construção, como o Programa Internacional para Melhorar as Condições de Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho (PIACT), 1976; aprovação da Convenção nº 155/1981, pela Conferência Geral da OIT; Convenção nº 161/1985. E a aprovação, pela Assembleia Geral da ONU (1979), da meta social da Organização Mundial da Saúde (OMS).

É notório todo o esforço, dedicação e perdas submetidas ao trabalhador ao longo de sua jornada de trabalho, o que afeta a sua saúde em múltiplos aspectos. Devendo o ambiente natural ou artificial a qual está submetido ser preservado e potencializado, a fim de alcançar e proteger os direitos básicos humanos do trabalhador e proporcionar a sadia qualidade de vida.

Em um grande salto na história do direito do trabalhador, temos na atualidade os trabalhos desenvolvidos no ciberespaço, em especial aquelas crescentes atividades laborais empregadas por crianças e adolescentes, em um contexto legislativo e de fiscalização ainda incipiente, como será adiante aprofundado.

O trabalho é a principal atividade desenvolvida pelo ser humano, onde busca a sua subsistência social. Por isso, a maior parte da vida o ser humano passa trabalhando e, logicamente, inserido em seu ambiente e contexto laboral. Levando em consideração a tamanha importância na vida do ser humano que o trabalho exerce, necessário se faz uma efetiva intervenção e normatização judicial, a fim de proteger a vida e desenvolvimento humano.

Levando em conta essa premissa, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mantém diversos programas de desenvolvimento ao trabalho decente, que busca promover um trabalho com liberdade, segurança, equidade, dignidade humana e que mantenha a preservação da saúde (física, mental, psicológica e psíquica) do trabalhador. José Cláudio Monteiro de Brito Filho, define 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” (FILHO, 2018, p. 62).

Embora tenham existido normas de proteção aos trabalhadores, é no final do século XX, início do século XXI, que se reconheceu a necessidade de um trabalho decente. Tal reconhecimento representou “o topo da evolução a que se dedica a OIT desde 1919 quanto ao trabalho humano” (GUNTHER, 2017).

O trabalho decente caracteriza-se por respeitar a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Apresenta, ainda, os seguintes componentes: “*a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados; y d) con protección social. De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento, habría que agregar un quinto carácter esencial: e) el tripartismo y el diálogo social*” (CINTERFOR, 2001).

Ou seja, para a OIT, o trabalho decente representa maior produtividade e, conseqüentemente, crescimento econômico. Para que isso ocorra, se faz necessário que o trabalhador tenha assegurado seu direito de desenvolver suas atividades laborativas

em condições dignas e que atentem à preservação da saúde. Assim, conclui-se que a saúde no trabalho, inclusive a saúde mental, é um dos requisitos fundamentais para se alcançar o trabalho decente, em especial quando se trata de trabalho infantojuvenil.

Diante da gradativa globalização que se enfrenta ao redor do mundo, bem como da maior possibilidade de flexibilização das relações de trabalho, a comunidade internacional reconhece o trabalho decente como um dos meios eficazes para mediar os desafios dessa globalização (GARCIA, 2017).

Nesse sentido, o trabalho digno deve possuir papel central nas agendas globais, nacionais e locais que visam o progresso econômico e social, considerando que desempenha um papel fundamental para o enfrentamento da pobreza e constitui uma forma de alcançar um desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável. Não obstante, o empregador tem a obrigação de garantir referidas condições, na medida em que deve promover meios de prevenção ao envidar esforços para que o meio ambiente de trabalho seja o melhor possível e desejável (NOGUEIRA, 2015).

Entretanto, percebe-se que, mesmo sendo um dos objetivos da OIT, o trabalho decente está longe de ser alcançado. Crises econômicas, exploração, guerras e precarização do trabalho representam desafios à efetivação do trabalho digno. É necessário que os Estados membros se comprometam de maneira mais séria para que a dignidade do trabalhador seja protegida também no ambiente onde exerce suas atividades laborativas.

Por fim, beira ao absurdo que em plena era de globalização, em que há maior difusão de novas tecnologias e circulação de ideias, que organizações internacionais tenham de promover campanhas para que os empregadores levem em consideração a dignidade dos trabalhadores. O que deveria ser óbvio, precisa ser constantemente lembrado e fiscalizado.

Considerando o contexto de mundo virtual, metaverso e das novas modalidades de trabalho no ciberespaço, necessário uma transposição do ideal de trabalho decente para esse novo contexto de condições e meio ambiente de trabalho, principalmente a afetar a saúde mental do trabalhador. Ainda, nesse contexto, importante lembrar que uma significativa parcela de trabalhadores nessa situação são crianças e adolescentes. Inicialmente inseridas como um *hobby* e em pouco tempo ganhando o caráter laboral.

Frente as mudanças sociais e laborais, especialmente vinculadas as atividades de produção de conteúdo digital e do trabalho infantojuvenil cibernético, observa-se a necessidade de dispositivo legais com o objetivo de regular e reconhecer as modernas modalidades de trabalho conhecidas como digital *influencer* e *youtuber mirim*.

Especialmente no que condiz ao trabalho de crianças e adolescentes nessa modalidade.

Para tanto, duas iniciativas de leis foram apresentadas: a) Projeto de Lei nº 10.937/2018, sobre a regulamentação do ofício de Influenciador Digital Profissional; b) Projeto de Lei nº 10.938/2018, sobre a regulamentação da profissão de Youtuber. No entanto, no período de consulta pública no site da Câmara dos Deputados, o primeiro Projeto de Lei alcançou a rejeição popular de 90.65%. Já o segundo Projeto de Lei alcançou 95.77% de rejeição. Ambos os projetos de leis não regularizavam expressamente a profissionalização de crianças e adolescentes nessa categoria de trabalho, apenas reconheciam a profissão e regularizavam jornadas de trabalho.

Atualmente, no Brasil, não há outros projetos de leis vinculadas a essa temática, tanto para adultos, como para crianças e adolescentes. Abrindo um abismo cada vez maior para a efetivação do ideal de trabalho decente no contexto de trabalho infantojuvenil cibernético.

Por outro lado, contrariando o movimento legislativo brasileiro, a França aprovou em 19 de outubro de 2020, a Lei nº. 2020-1266, que visa regulamentar a exploração comercial de imagens de crianças menores de dezesseis anos em plataformas online. Em linhas gerais a lei reconhece a atividade profissional infantojuvenil de digital *influencer* e estabelece diretrizes para a proteção integral, tais como (FRANÇA, 2020): Reconhece e profissionaliza a exploração comercial de imagens de crianças menores de 16 anos em plataformas online; Estipula a necessidade de autorização administrativa para o desenvolvimento da atividade profissional; Estabelece a obrigatoriedade da prestação de contas (declaração) do desenvolvimento e financeiro auferido pela exploração comercial de imagens de crianças menores de 16 anos em plataformas online; Definiu um Conselho de Estado para estipular valores máximos que os responsáveis poderão utilizar (do lucro auferido) no desenvolvimento da atividade profissional e destinados aos cuidados, educação, saúde e lazer da criança e adolescente; Estipula um fundo financeiro para o depósito dos valores recebidos com a exploração comercial de imagens de crianças menores de 16 anos em plataformas online, com acesso apenas na maioridade civil; Regulamenta o direito ao esquecimento (ou direito ao apagamento de dados pessoais), para quando e qualquer que a criança ou adolescente desejar, todos os dados publicados deverão ser deletados e removidos da rede (FRANÇA, 2020).

A França foi o país pioneiro em promover o trabalho decente no que condiz ao trabalho infantojuvenil cibernético, estando na vanguarda desse movimento que tende a ser reproduzido por outros países.

A PROTEÇÃO ESPECÍFICA AO TRABALHO INFANTOJUVENIL

A exploração do trabalho infantojuvenil é uma problemática social intensificada a partir da Revolução Industrial, onde crianças e adolescentes passaram a ocupar massivamente postos de trabalhos em fábricas e indústrias, devido a facilidade e incentivos capitalistas em explorá-los. Consistindo, especialmente, em salários reduzidos, elevadas cargas de jornadas de trabalho e condições de trabalho desumanos, que por consequência afetavam diretamente o desenvolvimento físico, cognitivo e psicológico das crianças e adolescentes (VERONESE, SANTOS, 2020).

O trabalho infantojuvenil neste contexto histórico foi marcado pela exploração a vida e aos corpos dos seres humanos ainda em processo de formação e desenvolvimento, que não possuíam condições físicas e cognitivas para apresentar resistência ou reivindicar por condições dignas de trabalho. O fenômeno atingia principalmente as famílias proletárias, com pouca ou nenhuma educação formal, além de estarem imersas em condições de vida sub-humanas. De acordo com Luiz Carlos Rocha a mortalidade infantojuvenil no ambiente de trabalho e os acidentes laborais eram encarados com normalidade e naturalidade a época, concluindo que os “espetáculos de mutilações e deformações, que será o legado que a avidez empresarial deixará a várias gerações de jovens europeus” (ROCHA, 1997, p. 22).

Diante do contexto histórico apresentado, movimentos sociais internacionais iniciaram para buscar uma proteção especial as crianças e adolescentes, para preservação do período de desenvolvimento e crescimento humano. Procedendo nos encontros internacionais de 1905 (Paris); 1907 (Bruxelas); 1911 (Berlim) que alavancaram a atenção social e jurídica internacional para essa demanda.

De acordo com as autoras Josiane Rose Petry Veronese e Wanda Helena Mendes Muniz Falcão (2019), em 1919, com o fim da Primeira Guerra Mundial, ocorreu a Conferência de Paz, em Versalles, onde foi criada a Organização Internacional do trabalho, que teve como objetivo principal promover a justiça social, respeitando os direitos humanos no mundo do trabalho. Apesar de não ser voltado especificamente para a proteção do trabalho infantojuvenil, algumas das convecções assinadas trouxeram reflexos para os direitos das crianças e adolescentes, como por exemplo: a) a proibição de trabalho noturno para pessoas menores de 18 anos, b) o limite máximo de jornada de trabalho, c) a idade mínima de 14 anos para o trabalho da indústria e a proteção a maternidade.

A partir de então outros eventos e diplomas internacionais construíram

gradativamente o ideal de trabalho decente vinculado a infância e adolescência, com também, a Doutrina da Proteção integral as crianças e adolescentes, com reflexos diretos e indiretos a proteção ao trabalho infantojuvenil, do qual serão indicados os principais, com relevância ao presente estudo: 1924 - Declaração de Genebra - Sociedade das Nações - Carta da Liga sobre a Criança, ou a Declaração de Genebra; 1948 - Declaração Universal dos Direitos Humanos - Especialmente os artigos 2º, 16.3, 25.2; 1959 - Declaração de Direitos da Criança; 1966 - Pacto Internacional dos Direitos Civil e Políticos - Organização das Nações Unidas - Destaque para os artigos 2º, 16, 26 e 24; 1966 - Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Organização das Nações Unidas - Destaque para os artigos 2º e 10; 1969 - Convenção Americana de Direitos Humanos / Pacto San José da Costa Rica; 1973 - OIT adota convenção 138: 18 anos é a idade mínima para trabalhos perigosos para a saúde, segurança ou moral; 1989 - Convenção sobre os Direitos das Crianças - Assembleia Geral da ONU; 1999 - Convenção Nº 182 - sobre proibição das piores formas de trabalho infantojuvenil e ação imediata para sua eliminação.

A nível nacional há quatro diplomas legais de grande relevância social e jurídica no que condiz a proteção das crianças e adolescentes com relação ao desenvolvimento de atividades laborais, são eles: a) 1943 - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 - Consolidações das Leis do Trabalho; b) 1988 - Constituição da República Federativa do Brasil - Com destaque para os artigos 6º e 227; c) 1989 - Convenção sobre os Direitos da Criança / Entrou em vigor em 1990 - Doutrina da Proteção Integral, d) 1990 - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente.

Atualmente a legislação nacional e internacional priorizam a Proteção Integral da criança e do adolescente, inclusive na esfera laboral. A própria Constituição Federal do Brasil (1988), em seu artigo 227, reconhece expressamente os direitos das crianças e dos adolescentes com base na Proteção Integral.

Combinada com a Proteção Integral, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) classificou o trabalho infantojuvenil, com base nas Convenções da OIT nº 138 e nº 182, como sendo aquele que “priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental” (OIT, 2020). Desse modo, não são todas as atividades laborais executadas por crianças e adolescentes que poderão ser enquadradas na nomenclatura de trabalho infantojuvenil, tipicidade pelo OIT.

Nesse sentido, no Brasil há duas exceções para autorizar o trabalho exercido por crianças e adolescente. O primeiro consiste no trabalho desenvolvido na condição

de aprendiz, previsto pela própria Constituição Federal (1988) em seu artigo 7º, inciso XXXIII: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

A legislação infraconstitucional regulamenta a ocorrência do trabalho na condição de aprendiz pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), em seus artigos 60 a 69, como um direito à profissionalização e à proteção no trabalho. Autorizando a atividade a partir dos quatorze anos de idade, desde que observados aspectos condizentes a “condição peculiar de pessoa em desenvolvimento” e a “capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho” (BRASIL, 1990).

O Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) no mesmo entender, dispõe no capítulo IV sobre a proteção do trabalho do menor, considerando nessa condição as pessoas com idade entre quatorze até dezoito anos. Corroborando com a Constituição Federal e com o Estatuto da Criança e do Adolescente, autoriza as atividades laborais a partir dos quatorze anos na condição de aprendiz.

Assim, na primeira exceção observa-se o objetivo de permitir o trabalho de adolescentes, na condição de aprendiz, com o objetivo maior de proporcionar capacitação técnica e profissional. Tudo dentro do contexto de proteção a vida, a integridade física, moral, cognitiva e psicológica. Buscando a formação de futuros adultos sadios e desestimulando o trabalho infantojuvenil exploratório e abusivo.

A segunda exceção a norma geral de proibição ao trabalho precoce, condiz ao trabalho artístico, no qual possui direta relação com o presente estudo, conforme será mais explorado nos próximos tópicos. O trabalho artístico consiste no desenvolvimento de criar, interpretar ou executar “obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública” (BRASIL, 1978).

A legislação em vigor prevê expressamente a possibilidade de autorização judicial para o desenvolvimento de tais atividades, em conformidade com o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 149, “II - a participação de criança e adolescente em: a) espetáculos públicos e seus ensaios; b) certames de beleza”. E ainda estabelece que para a concessão da autorização, deverão ser avaliados fatores como “a) os princípios desta Lei; b) as peculiaridades locais; c) a existência de instalações adequadas; d) o tipo de frequência habitual ao local; e) a adequação do ambiente

a eventual participação ou frequência de crianças e adolescentes; f) a natureza do espetáculo” (BRASIL, 1990).

A Consolidação das Leis do Trabalho (1943) em seu bojo igualmente autoriza a atividade profissional artística para crianças e adolescente, mediante autorização judicial, conforme pode ser observado em seus artigos 405 e 406.

A Convenção nº. 138 da OIT, aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1973), promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 4.134, de 15.02.2002, igualmente autoriza o trabalho artístico de crianças e adolescentes mediante autorização: “A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas” (OIT, 1973).

A Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, que regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões, e o Decreto no 82.385, de 5 de outubro de 1978, que regulamenta a Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, que dispõe sobre as profissões de artista e de técnico em espetáculos de diversões, são omissas quando ao trabalho de crianças e adolescentes nessa categoria, não havendo previsão de proteção ao trabalho das pessoas em desenvolvimento neste setor.

Apesar de toda a evolução legislativa para a Proteção integral da criança e do adolescente, especialmente quanto a proibição do trabalho infantojuvenil, no que condiz ao trabalho artístico há grande permissibilidade laboral mesmo para crianças menores de quatorze anos. A legislação nacional é conivente com essa modalidade de trabalho e deposita nos(as) magistrados(as) o encargo de autorizar tal atividade.

O TRABALHO INFANTOJUVENIL CIBERNÉTICO: NOVO PARADIGMA TRABALHISTA E SOCIAL

O trabalho infantojuvenil ainda é uma realidade cruel e expressiva no Brasil e no mundo. De acordo com dados divulgados pela OIT (2021), em nível global, o ano de 2020 contabilizando 160 milhões de crianças e adolescentes, entre 5 e 17 anos, submetidas ao trabalho infantojuvenil. Dos quais 49% (79 milhões) desenvolveram atividades laborais consideradas perigosas, arriscando a integridade física, psicológica e moral. Tais percentuais possuem uma grande margem de subnotificação devido à dificuldade de investigar e fiscalizar as relações de trabalho envolvendo crianças e adolescentes.

As estimativas para o próximo ano (2023) são ainda piores, por consequência da miserabilidade provocada pela crise da COVID-19 e pelo elevado índice de desemprego, estimando um aumento de mais 8,9 milhões de crianças e adolescentes que serão (possivelmente) submetidas a essas condições degradantes (OIT, 2021).

Em âmbito nacional, a pesquisa oficial mais recente, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADC), apontou que em 2019 havia 1,8 milhões de crianças e adolescente, entre 5 a 17 anos de idade, em situação de trabalho infantojuvenil. Representando o equivalente nacional de 4,6% do total de 38,3 milhões de pessoas nessa faixa etária. Do percentual de crianças e adolescente em situação de trabalho infantojuvenil, 706 mil estavam desenvolvendo atividades listadas nas Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), correspondendo 45,8% do total (FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL, 2020).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios apontou que as principais atividades laborais desenvolvidas por crianças e adolescente, entre 5 a 17 anos de idade, foram: agricultura; comércio; serviços domésticos; serviços gerais; vendedor(a) dos comércios e mercados; ocupações elementares; agropecuária, florestais, da caça e pesca; outras atividades (PNADC, 2020).

Conforme visto, ao consultar as mais recentes e oficiais pesquisas sobre o trabalho infantojuvenil observou-se que ainda não há qualquer mínimo registro no sentido do trabalho infantojuvenil cibernético. Há vários fatores que podem interferir nessa lacuna de olhar para essa nova modalidade de trabalho infantojuvenil. No entanto, isso não reduz a importância e o potencial de impacto no desenvolvimento da criança e do adolescente.

É fato que atualmente crianças e adolescentes, em números crescentes estão desenvolvendo atividades laborais digitais na qualidade de influenciadores infantis, digital *influencer* mirim e *youtuber* mirim. A profissionalização dessas atividades, apesar de ainda não formalmente reconhecidas no Brasil, movimentam anualmente valores exorbitantes e atraem adultos, adolescentes e crianças para o ramo. Desse modo, há grande importância de um novo olhar para as atividades infantis desenvolvidas digitalmente, considerando os novos aspectos econômicos e sociais da sociedade moderna.

De acordo com a pesquisa TIC *Kids* Online Brasil – 2020, desenvolvida pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (CETIC.BR, 2020), que objetiva gerar evidências sobre oportunidades e riscos associados ao uso da internet por indivíduos de 9 a 17 anos, no ano de 2020 o Brasil alcançou o

percentual de 92% de crianças e adolescentes, entre 10 a 17 anos de idade, com acesso à internet. Ainda, em 2020, em decorrência dos reflexos causados pela COVID-19, houve um aumento significativo do uso da internet entre crianças e adolescentes na faixa etária pesquisada, atingindo 94% de usuários ativos.

A facilidade de acesso à internet por computadores, *tablets* e celulares impulsionou a participação de crianças e adolescentes nas redes sociais, principalmente as que reúnem funcionalidades centradas no compartilhamento e acesso a vídeos. Segundo a pesquisa TIC *Kids* Online Brasil – 2020, crianças e adolescentes, com idade de 10 a 17 anos, aderiram massivamente as redes sociais: WhatsApp 86%, Instagram 64%, Facebook 61%, TikTok 46%, Snapchat 18% e Twitter 14%. A pesquisa não contemplou o acesso a plataforma YouTube (CETIC.BR, 2020).

Nos últimos anos, com o advento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), inúmeras mudanças sociais e trabalhistas ocorreram. Especialmente nos últimos dois anos, devido as imposições pelo isolamento social causado pela COVID-19. Essas modificações ocorreram rapidamente e alavancaram massivamente a utilização das TICs, inclusive pelas crianças e adolescentes, conforme as pesquisas anteriormente expostas. Desse modo, é necessário compreender que houve alterações nos conceitos sociais, nos estilos de vida, na forma de consumo, no modo de comunicação e principalmente em relação ao desenvolvimento do labor. Diferente não poderia ser com relação ao trabalho infantojuvenil.

No início do presente tópico foram apresentados dados e descrições sobre o trabalho infantojuvenil, no qual as características apresentadas são aquelas analisadas nas últimas décadas. Onde o trabalho infantojuvenil é aquele, principalmente, decorrente da pobreza extrema e necessidade material e de subsistência da família, da criança e do adolescente. No entanto, nesse novo paradigma social, há de observar novas formas de ocorrência do trabalho infantojuvenil.

A vida profissional artística digital de crianças e adolescentes tende a iniciar muito cedo, às vezes até antes do nascimento. Se propagam canais no YouTube, perfis no Instagram e Facebook, contas no TikTok dedicadas exclusivamente em expor e acompanhar a vida, a intimidade e o desenvolvimento de crianças e adolescentes. Objetiva-se ao final dessa exposição contratos com patrocínios de produtos e serviços, além da própria monetização pelas plataformas digitais, devido a própria divulgação dos vídeos e conteúdos.

Inicialmente muitas crianças e adolescentes entram no ramo de produção de conteúdos digitais como um lazer, buscando contato com outras crianças,

compartilhando vivências e se inserindo no atual mundo digital. No entanto, com a possibilidade de crescimento econômico, famílias inteiras se dedicam a criação, roteirização, desenvolvimento e exibição de tais vídeos. O que até então era um lazer, pode se transformar em uma atividade profissional, com jornadas de trabalhos, metas de visualizações, obrigação de publicação mínima de vídeos diários ou semanais, obrigação de exposição da vida íntima. Enfim, crianças e adolescentes se tornam reféns de um trabalho sem limite, sem hora para acontecer e sem fiscalização, dentro da própria casa.

Outra característica importante a ser analisada, comparada com a clássica caracterização de trabalho infantojuvenil, refere-se à condição financeira e de escolarização das famílias das crianças e adolescentes envolvidas no trabalho infantojuvenil cibernético. Na classificação clássica do trabalho infantojuvenil, as famílias envolvidas estão principalmente em condições financeiras de miserabilidade, com nenhuma ou baixíssima escolaridade. Nessas situações as famílias, as crianças e os adolescentes buscam formas de trabalho para subsistência.

Na contemporânea forma de trabalho infantojuvenil cibernético as condições são justamente opostas, são famílias com médio a alto poder econômico, que investem valores financeiros em equipamentos eletrônicos de filmagem, produção visual, roupas e cenários para as produções, programas de edição de vídeo, internet de alta velocidade, equipamentos eletrônicos modernos para interação com os seguidores e até a contratação de empresas e cursos para elaboração de roteiros, manutenção do canal nas plataformas digitais, entre outros produtos e serviços destinados a impulsionar a carreira artística infantojuvenil.

Outros aspectos também ascendem o alerta sobre a necessidade de proteção as crianças e adolescentes que atuam no trabalho infantojuvenil cibernético, um deles é a hiperexposição causada pelo desenvolvimento da atividade, onde na grande parte das vezes não há preservação da intimidade desses. Inclusive, com vídeos de exposições íntimas (não sexuais), de humilhações familiares, ocorrência de bullying digital e principalmente: a total ausência do direito ao esquecimento. Considerando que muitas vezes os canais e contas das redes sociais são criados e administrados pelos responsáveis legais, ainda na tenra idade das crianças, não há qualquer medida de proteção para que no futuro tais vídeos e materiais deixem de existir, na hipótese de assim desejar as atuais crianças e adolescentes, quando da vida adulta. Ou seja, as atuais crianças e adolescentes nessa situação, estão fadadas a passar toda a sua vida vinculada ao material digital hoje produzido e publicado na internet.

A questão da administração financeira dos recursos advindos desse trabalho é outro aspecto que chama a atenção. Grande parte das crianças e adolescentes nessa situação estão vinculadas a administração financeira de seus responsáveis legais. Por ser uma atividade irregular e com difícil fiscalização estatal, não há significativo monitoramento sobre o investimento dos valores auferidos dessas atividades. Não sendo encontradas pesquisas oficiais brasileiras sobre a fiscalização e administração dos rendimentos dessas atividades digitais. Ou seja, as crianças e adolescentes ficam à mercê de seus responsáveis também quanto a esse aspecto.

Desse modo, não há o que se falar em miserabilidade ou situação degradante com o moderno trabalho infantojuvenil cibernético, mas ainda assim há elementos suficientes para a conceituação clássica da OIT sobre a exploração do trabalho infantojuvenil, pois essa modalidade também “priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental” (OIT, 2020).

MONETIZAÇÃO DIGITAL DO TRABALHO INFANTOJUVENIL

Com o avanço das redes sociais as empresas digitais aderiram um sistema de capitalização conhecido como “monetização”, que consiste basicamente em remunerar o(a) proprietário(a) do canal ou conta digital de acordo com o número de visualizações do material publicado e em conformidade com número de seguidores. Atualmente o YouTube é o principal site de monetização de conteúdo digital, que ficam vinculados a propagandas no início, durante e fim do material publicado. No entanto, outras redes sociais também aderiram o sistema de monetização, como é o caso do Instagram para contas comerciais e o TikTok.

Diante dessa oferta no mercado, teve início e popularização da profissão informal conhecida por “Youtuber” ou “digital influencer”. No ramo da produção de conteúdo digital há diversos segmentos, desde gamer, empreendedores, educativos e até os voltados para o público infantojuvenil. Há pessoas que utilizam a plataforma como lazer na produção de conteúdo, como também, as que se dedicam profissionalmente.

Diante dessa gama do mercado a Alphabet, companhia que é proprietária do Google, criou em 2015 o YouTube Kids, que é a versão infantojuvenil do site adulto. Proporcionando um controle efetivo dos pais ao conteúdo assistido pelas crianças. Com também, proporcionando uma interface interativa e intuitiva acessível a crianças ainda não escolarizadas e até a bebês, de modo autônomo. A versão infantojuvenil do site

intensificou e popularizou os canais feitos por crianças e para crianças, surgindo assim a modalidade dos influenciadores infantis, digital influencer mirim e youtuber mirim.

Em 2020 a companhia Alphabet divulgou o faturamento que obteve exclusivamente com o YouTube nos últimos três meses do ano de 2019, chegando ao valor de US\$ 4,7 bilhões com a venda de anúncios e faturamento anual de US\$ 161,8 bilhões. Tais valores não incluem o YouTube Kids, mas apenas a versão para adultos. A companhia ainda não divulgou os valores lucrados após a pandemia causada pela COVID-19, mas estima-se no mínimo que houve duplicação do valor auferido (G1, 2020).

No entanto, as crianças e adolescentes possuem valor inestimável as empresas que promovem monetização de conteúdo digital, pois são as principais consumidoras dos produtos. Um dos maiores canais no YouTube brasileiro é voltado exclusivamente para crianças, o caso dos irmãos Netos, cada qual com um canal: Felipe Neto (43,4 mi de inscritos) e Lucas Neto (36,3 mi de inscritos). Apenas em no ano de 2019 e exclusivamente com os vídeos da plataforma YouTube, o canal Lucas Neto faturou o equivalente a US\$ 400 mil por mês (ISTOÉ DINHEIRO, 2020). Os irmãos Netos são homens adultos que se dedicam exclusivamente a atividade profissional de youtuber para conteúdo infantojuvenil.

No mesmo caminho se multiplicam diariamente canais e contas nas redes sociais monetizadas de crianças e adolescentes que produzem conteúdos digitais voltados para outras crianças e adolescentes, como também para adultos. Dois exemplos muito conhecidos desse formato são os canais: Ryan Kaji (31 milhões de inscritos) e Like Nastya (81,9 milhões de inscritos). O primeiro protagonizado por um menino atualmente com 10 anos de idade, que produz vídeo apresentando a sua infância, sua rotina e suas brincadeiras. Ryan Kaji venceu nos últimos três anos, em primeiro lugar, como o youtuber mais bem pago, adquirindo apenas com os vídeos do YouTube a fortuna de US\$ 29,5 milhões (FORBES, 2020). O segundo canal corresponde a menina de nome Nastya, sendo a única do gênero feminino a compor a listagem anual de 2020 dos youtuber mais bem pago. Nastya arrecadou o equivalente a US\$ 18,5 milhões na plataforma YouTube (FORBES, 2020).

Diante desse cenário se multiplicam os cursos profissionalizantes voltados para crianças e adolescentes, com o objetivo de inseri-los nas plataformas digitais e redes sociais monetizadas. Cursos de programação, roteirização, filmagem, compreensão do universo Youtuber, criação de canal, manutenção e geração de conteúdo; edição de vídeo, trilhas, tratamento de imagens, para crianças e adolescentes de 05 a 17

anos de idade (HAPPY CODE SCHOOL, 2021). Cursos que se assemelham a graduações ou pós-graduações, com extensas cargas horárias e inúmeros módulos, submetendo as crianças e adolescentes a responsabilidade de aceitação social virtual e conquista milionária ainda na infância.

A partir de então a infância e adolescência se tornam digital e monetizada. As crianças e adolescentes são incentivados e direcionados a monetizar suas vidas, sua privacidade, intimidade, infância e adolescência. Não havendo pesquisas oficiais para apurar o tempo de trabalho, as condições a quais estão submetidas ou a relação com o ambiente de trabalho conectado ao ambiente de residência e lazer dessas crianças e adolescentes.

Observa-se um grande abismo de proteção ao trabalho decente, ao meio ambiente de trabalho equilibrado e ao próprio desenvolvimento humano dessas crianças e adolescentes, imersos em um contexto de trabalho maquiado por hobby.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Historicamente a sociedade contemporânea desenvolveu um necessário olhar especial as crianças e adolescentes, devido a peculiar condição de desenvolvimento humano nessa fase da vida. Ao longo desse processo foi reconhecida a necessidade de investir em uma proteção específica as crianças, conhecida com a doutrina da proteção integral.

Apesar da legislação constitucional (1988) trazer em seu bojo a proibição de qualquer modalidade de trabalho infantojuvenil, as práticas diárias e a legislação infraconstitucionais demonstram que há grande incidência de trabalho infantojuvenil formal, por meio de autorização judicial. Especialmente as enquadradas como trabalho infantojuvenil artístico. Vistas como admiração, o trabalho artístico encobre a exploração infantojuvenil e os prejuízos de toda ordem causados as crianças e adolescentes.

A proteção integral as crianças e adolescentes que deveria ser aplicada e fiscalizada no caso do desenvolvimento trabalho infantojuvenil cibernético, acaba sendo ofuscada pelo brilho da fama, pelas vantagens econômicas e sociais adquiridas pelas famílias, responsáveis, crianças e adolescentes. Sendo os prejuízos amargados a sombra do sucesso passageiro e instável dos digital *influencer* mirim e *youtuber* mirim.

O Estado deveria prover maior fiscalização, acompanhamento, proteção e erradicação do trabalho infantojuvenil cibernético baseado no trabalho decente, a exemplo do que foi realizado na França. Porém, tais movimentos não foram observados

ao longo do desenvolvimento deste estudo. Diante disso, a finalização do presente se dá com novos questionamentos, como: A teoria do trabalho decente está acompanhando (no mesmo ritmo) a evolução da sociedade moderna? Como promover o trabalho decente diante da produção de conteúdo digital por crianças e adolescentes?

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 82.385, de 05 de outubro de 1978**. Regulamenta a Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, que dispõe sobre as profissões de Artista e de Técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d82385.htm#:~:text=DECRETO%20No%2082.385%2C%20DE,Divers%C3%B5es%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 4.134, de 15 de fevereiro de 2002**. Promulga a Convenção nº 138 e a Recomendação nº 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm. Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 jul. 2022.

BRASIL. **Lei n. 6.533, de 24 de maio de 1978**. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6533.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 01 jul. 2022.

CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC.BR). **Pesquisa sobre o uso da Internet por crianças e adolescentes no Brasil** - TIC Kids Online Brasil 2020. 2020. Disponível em: <https://cetic.br/pt/publicacao/pesquisa-sobre-o-uso-da-internet-por-criancas-e-adolescentes-no-brasil-tic-kids-online-brasil-2020/>. Acesso em: 15 jul. 2022.

CINTERFOR. **Formación para el trabajo decente. Montevideo**, Cinterfor, 2001, p. 13.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FILHO, J. C. M. DE B. **Trabalho decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho — Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**. 6º ed. São Paulo: 2018.

FORBES. **10 YouTubers mais bem pagos de 2020**. 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/listas/2020/12/10-youtubers-mais-bem-pagos-de-2020/>. Acesso em: 15 jul. 2022.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. **Trabalho Infantil no Brasil**. 2020. Disponível em: <https://fnpeti.org.br/cenario/>. Acesso em: 15 jul. 2022.

FRANÇA. **LOIn.2020-1266du19octobre2020**-visantàencadrerl'exploitationcommerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne. 2020. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042439054?r=76ZMLbBcYg>. Acesso em: 19 jul. 2022.

G1. **Google divulga faturamento publicitário do YouTube pela primeira vez**. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/03/google-divulga-faturamento-do-youtube-pela-primeira-vez.ghtml>. Acesso em: 01 jul. 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente e direitos fundamentais nas relações de trabalho. *In*: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho** – trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A ética do desenvolvimento e a responsabilidade social empresarial. *In*: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho** – trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017.

HAPPY CODE SCHOOL. **Formação Regular**. 2021. Disponível em: <https://happycodeschool.com/formacao-regular/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

ISTOÉ DINHEIRO. **Faturamento de gente grande**. 2020. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/faturamento-de-gente-grande/>. Acesso em: 19 jul. 2022.

NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. Contribuições acerca da proteção do meio ambiente de trabalho e sua tutela legal. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **O impacto do direito na sociedade do século XXI**. Vol. IV. Curitiba: Instituto Memória, 2015. (p. 107-121).

OLIVEIRA, S. G. DE. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6ª ed. São Paulo: 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 15 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção n. 138 De 1973**. Idade Mínima para Admissão. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho Infantil**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O que é trabalho infantil**. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS_565163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 jul. 2022.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS - PNADC. **Trabalho de crianças**

e adolescentes de 5 a 17 anos de idade 2016-2019. 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101777_informativo.pdf. Acesso em: 01 jul. 2022.

ROCHA, Luiz Carlos. Há algo de degenerado no Reino da Sociedade Industrial Moderna. In.: MERISSE, Antônio [et al.]. **Lugares da Infância:** reflexões sobre a história da criança na fábrica, creche e orfanato. São Paulo: Arte & Ciência, 1997.

SCHAEFER, L. DE A. G. Apontamentos sobre o meio ambiente do trabalho e as novas formas de prestação do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 86, no 1, p. 207-222, 2020.

VERONESE, Josiane Rose Petry; FALCÃO, Wanda Helena Mendes Muniz. A criança como demandante no Comitê dos Direitos da Criança da ONU. In: VERONESE, Josiane Rose Petry (coord.). **Direito da Criança e do Adolescente:** novo curso – novos temas. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

VERONESE, Josiane Rose Petry; SANTOS, Vívian De Gann dos. **Trabalho Infantil e Reforma Trabalhista.** Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2020.

Artigo publicado originalmente na Coletânea CIMS: Congresso Internacional Meio Ambiente, Trabalho e Saúde.

TRABALHO DIGNO, TRABALHO DECENTE E CONTRATOS ATÍPICOS

Camila Dozza Zandonai

RESUMO

O direito fundamental ao trabalho digno materializa-se, normativamente, por meio dos direitos sociais previstos no art. 7^a da Constituição Federal e das garantias sociais mínimas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho. Na realidade prática, revela-se pela afirmação social do trabalhador através da concretização dos direitos sociais de indisponibilidade absoluta, tais como o direito ao registro do contrato de trabalho, a limites de jornada, ao patamar salarial mínimo razoável, o respeito às normas de saúde e segurança, a proteção contra a discriminação, o direito de associação, entre outros. No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho sintetiza o direito ao trabalho digno na figura do trabalho decente. A OIT reconhece que o trabalho decente é o resumo das aspirações de uma vida profissional: oportunidades e renda, direitos, participação e reconhecimento, estabilidade familiar e desenvolvimento pessoal, justiça e igualdade de gênero. Com base na ideia de que a dimensão qualitativa do emprego é mais relevante do que a dimensão quantitativa, preocupa-se a OIT com as novas tipologias de trabalho, nas quais incide maior precariedade do tempo e do salário. A nova pauta internacional da OIT pretende alcançar aos trabalhadores atípicos as proteções do trabalho decente, a fim de implementar as aspirações da Agenda 2030, da ONU.

PALAVRAS CHAVE: DIGNIDADE – TRABALHO DECENTE – ATÍPICO

ABSTRACT

The fundamental right to decent work materializes, normatively, through the social rights provided for in art. 7 of the Federal Constitution and the minimum social guarantees established in the Consolidation of Labor Laws. In practical reality, it is

Camila Dozza Zandonai

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp (Conclusão em 2013). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2009). Atualmente é Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região. Atua como Assistente de Desembargador no TRT.

revealed by the social affirmation of the worker through the realization of social rights of absolute unavailability, such as the right to register the employment contract, working hours limits, a reasonable minimum wage level, respect for health standards and security, protection against discrimination, the right of association, among others. At the international level, the International Labor Organization summarizes the right to decent work in the figure of decent work. The ILO recognizes that decent work is the summary of the aspirations of a professional life: opportunities and income, rights, participation and recognition, family stability and personal development, justice and gender equality. Based on the idea that the qualitative dimension of employment is more relevant than the quantitative dimension, the ILO is concerned with the new types of work, which involve greater precariousness of time and salary. The new international agenda of the ILO intends to reach atypical workers with the protections of decent work, in order to implement the aspirations of the UN Agenda 2030.

KEY WORDS: DIGNITY – DECENT WORK – ATYPICAL

1. Introdução

A valorização do trabalho como afirmação do ser humano, na ordem socioeconômica, está presente em todas as Declarações e Constituições que elevam os direitos sociais a direitos fundamentais, as quais se inspiraram na necessidade de conceder patamar civilizatório mínimo ao trabalhador que não tem meios de organizar o seu labor e, por isso, depende da sua força de trabalho para sobreviver. No âmbito da legislação interna, os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal, bem como aqueles estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho, conjugam normas referentes à dignidade do trabalhador, as quais devem ser lidas e interpretadas em conjunto.

Por outro lado, no campo do Direito Internacional, os instrumentos de Direitos Humanos, os documentos da Organização Internacional do Trabalho, como a sua Constituição e a Declaração de Filadélfia, e as Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro apresentam um patamar civilizatório universal a ser adotado nas relações de trabalho: condições de trabalho justas e favoráveis, remuneração que promova a existência digna do trabalhador, direito à segurança e higiene no trabalho, proteção contra discriminação, direito de greve e direitos de associação, entre outros.

É nesse contexto que surge na OIT a ideia de trabalho decente como ponto de

convergência de quatro objetivos estratégicos, os quais devem orientar suas decisões e definir suas tarefas nos próximos anos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social.

A discussão sobre a concepção do trabalho decente retornou ao debate em setembro de 2015, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o documento intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. Uma das metas do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, o qual se intitula trabalho decente e desenvolvimento econômico, é proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo as pessoas com emprego precário e, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive aos jovens e às pessoas com deficiência, assim como remuneração igual para trabalho de igual valor.

Em meio à flexibilização da jornada e aos novos formatos de contratos de emprego apresentados na realidade laboral, os quais centram-se na temporalidade da duração do trabalho, é necessário ampliar o espectro de alcance dos elementos do trabalho decente aos novos tipos de trabalhadores. As formas atípicas de trabalho impõem desafios à Agenda do Trabalho Digno, fazendo com que as Instituições repensem as noções de dignidade laboral e busquem readequar os instrumentos legislativos e negociais aos novos formatos de trabalho.

2. Valor social do trabalho nas relações laborais

A valorização do trabalho assegura a existência digna e, em época moderna, é pilar de todas as democracias e de sistemas jurídicos que aspirem à afirmação e à emancipação civilizatória do ser humano. Tanto na perspectiva individual de liberdade de escolha de emprego e trabalho, quanto na perspectiva de integração ao mercado de trabalho por meio de reais oportunidades, o valor ao trabalho é expressão da liberdade, esta como meio e fim do desenvolvimento.¹

Nos ordenamentos jurídicos, a história do desenvolvimento dos direitos sociais trabalhistas e sua institucionalização nos sistemas normativos evidencia a centralidade e importância que o trabalho e o ser humano trabalhador adquiriram no sistema socioeconômico jurídico ao longo do tempo, especialmente a partir da primeira

1 SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, E-Book.

metade do século XX. Uma das formas de visualizar o avanço dos direitos sociais é justamente a dimensão que a proteção jurídica ao trabalho alcançou, passando a direito fundamental social. A estruturação do Direito do Trabalho e sua inclusão em Declarações Sociais configura patamar elevado de valorização do trabalho. Com o denominado constitucionalismo social, as Constituições do México, em 1917, e a de Weimar, adotada pela Alemanha em 1919, inseriram direitos trabalhistas e sociais de forma mais ampla, tendo a primeira inspirado as posteriores Constituições da América Latina e previsto direitos como a limitação da jornada de trabalho, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais e o trabalho noturno dos menores na indústria. Tais Constituições objetivaram promover, em sua ordem interna, a desmercantilização do trabalho humano, com a criação de um Estado Social a impedir que, sob o fundamento da liberdade de contratação, houvesse, em verdade, a livre exploração do trabalhador.

Na mesma linha, o Tratado de Versalhes, que encerrou oficialmente a primeira Guerra Mundial, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de promover a justiça social e universalizar os direitos trabalhistas mínimos fundamentais. Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções, cujos centros temáticos envolviam as principais reivindicações da época: limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais, proteção à maternidade, luta contra o desemprego, definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.²

No ordenamento jurídico brasileiro, embora nos primeiros anos do século XX alguns Decretos e Leis tenham regulado direitos trabalhistas³, foi a Constituição de 1934 a primeira a dispor um título sobre a ordem econômica e social, no qual se tratou do Direito do Trabalho e foi criada a Justiça do Trabalho, integrante do Poder Executivo. Somente a partir da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário.

Na Constituição de 1988 a valorização do trabalho é princípio essencial do Estado Democrático Brasileiro. No artigo 1º, a Constituição elenca o valor social do

2 OIT. Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em: <http://ilo.ch/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang—pt/index.htm>. Acesso em 14 jun.2023

3 É o caso da Lei 4.682/1923, a denominada Lei Elói Chaves, que criou a Caixa de Aposentadorias e Pensões aos ferroviários, bem como estabilidade para os mesmos trabalhadores ao completarem 10 anos de emprego, salvo falta grave ou força maior. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24 ed. Editora Saraiva, 2009, p. 66.

trabalho como fundamento da República Federativa e, no artigo 6º, como direito social a ser concretizado por meio dos demais direitos dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição. A existência de capítulo específico para os direitos sociais trabalhistas é novidade da atual Constituição. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, esse enquadramento como direito social não reduz, normativamente, o patamar de afirmação do trabalho (de princípio, valor e fundamento para direito social); ele claramente deve ser compreendido como um acréscimo normativo e doutrinário feito pela Constituição, de modo a não deixar dúvida de que o trabalho ocupa, singularmente, todas as esferas de afirmação jurídica existentes no plano constitucional e do próprio universo jurídico contemporâneo.⁴

A valorização do trabalho como afirmação do ser humano, na ordem socioeconômica, está presente em todas as Declarações e Constituições que elevam os direitos sociais a direitos fundamentais, as quais se inspiraram na necessidade de conceder patamar civilizatório mínimo ao trabalhador que não tem meios de organizar o seu labor e, por isso, depende da sua força de trabalho para sobreviver. Além disso, é o enquadramento da situação laboral em um vínculo de emprego que confere maior dignidade e civilidade às relações de trabalho, finalidade claramente pretendida pela Constituição de 1988.

2.1 Direito fundamental ao trabalho digno

Considerando que a dignidade do ser humano é o núcleo essencial dos direitos fundamentais, é necessário entender a dimensão do que essa ideia representa no âmbito laboral e compreender o que é o direito fundamental ao trabalho digno. Gabriela Neves Delgado cita que quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno, e explica:

Primeiro, devido ao nexó lógico existente entre direitos fundamentais e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade da pessoa humana. Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de construir a identidade social do trabalhador.⁵

4 DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. Palestra realizada no XI Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho, em Brasília/DF, em 25 mar.2006.

5 Delgado, Gabriela Neves. A Centralidade do Trabalho Digno na Vida Pos-Moderna. **Revista**

De um modo geral, o oferecimento de condições dignas de trabalho e a implementação de direitos fundamentais ao trabalhador, tanto pelo Estado (eficácia vertical), quanto pelo empregador (eficácia horizontal), implica assegurar o acesso real a bens materiais, ao bem-estar profissional, ao desenvolvimento de potencialidades, à realização pessoal, assim como reconhecer e conferir os novos direitos decorrentes das alterações tecnológicas, como o direito à desconexão e o limite ao controle das atividades.

O reconhecimento do trabalho digno enquanto valor e direito fundamental implica na necessidade de viabilizá-lo, o que somente será possível caso assegurado aos trabalhadores o “núcleo duro de direitos fundamentais”, identificados enquanto direitos de indisponibilidade absoluta.⁶

De acordo com as lições de Maurício Godinho Delgado, absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do direito individual, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico.⁷ O autor exemplifica relatando os seguintes direitos: assinatura da carteira de trabalho, recebimento de salário mínimo, incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho também lista direitos mínimos do homem trabalhador. Especificamente quanto à seara individual, salienta o direito ao trabalho; a liberdade de escolha do trabalho; a igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; o direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; o direito a uma justa remuneração; o direito a justas condições de trabalho, especialmente com a limitação da jornada de trabalho e a existência de períodos de repouso e a proibição do trabalho infantil. No plano coletivo, destaca a liberdade sindical e, no plano da seguridade social, assinala a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.⁸

No campo do Direito Internacional, os instrumentos de Direitos Humanos, os documentos da OIT, como a sua Constituição e a Declaração de Filadélfia, e as Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro apresentam

Brasileira de Estudos Políticos, 95, p. 271-302, 2007, HeinOnline.

6 Idem.

7 DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010, p. 201.

8 BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho Decente. São Paulo: LTr, 2004, p. 55-62.

um patamar civilizatório universal a ser adotado nas relações de trabalho: condições de trabalho justas e favoráveis, remuneração que promova a existência digna do trabalhador, direito à segurança e higiene no trabalho, proteção contra discriminação, direito de greve e direitos de associação, entre outros. Além disso, os direitos previstos no artigo 7º da Constituição e aqueles estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho conjugam normas referentes à dignidade do trabalhador, as quais devem ser lidas e interpretadas em conjunto.

3. A concepção de trabalho decente para a OIT

A concepção de trabalho decente foi formalizada pela primeira vez na Memória apresentada pelo Diretor Geral da OIT na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em Genebra, em junho de 1999, quando se assentou que a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Foi salientado, na ocasião, que o trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos da OIT, os quais deveriam orientar suas decisões e definir suas tarefas nos próximos anos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social.⁹

Ao tratar sobre o trabalho decente assegurado, assentou-se a noção de que trabalho decente integra a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Não se trata apenas de criar postos de trabalho sem que tenham qualidades aceitáveis. Assim, a OIT propõe não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas, também, de superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras ou degradantes, a fim de que os indivíduos e suas famílias superem a pobreza. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.¹⁰

9 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** - Memória do Diretor Geral – Trabalho decente. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 14 jun. 2023.

10 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 14 jun. 2023

Não há um conceito ou definição precisa fornecida pela OIT sobre trabalho decente, embora elementos concebidos nos documentos oficiais da Organização traduzam a ideia preconizada sobre quais sejam as características que informam a decência laboral. Essa falta de precisão conceitual foi bem revelada no ano de 2002, durante a 90ª Conferência Internacional do Trabalho, quando, a despeito da confessada “maleabilidade conceitual”, admitiu-se que o conceito de trabalho decente não está bem definido, tampouco possui parâmetros evidentes para a aplicabilidade.¹¹ No entanto, em 2006, durante a 95ª Reunião, Memória do Diretor-Geral contemplou uma definição diferente, ao afirmar que o Trabalho Decente é o resumo das aspirações que todos temos em nossa vida profissional: oportunidades e renda, direitos, participação e reconhecimento, estabilidade familiar e desenvolvimento pessoal, e justiça e igualdade de gênero.¹²

A discussão sobre a concepção do trabalho decente retornou ao debate em setembro de 2015, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o documento intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. Uma das metas do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, o qual se intitula trabalho decente e desenvolvimento econômico, é proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo as pessoas com emprego precário e, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive aos jovens e às pessoas com deficiência, assim como remuneração igual para trabalho de igual valor.¹³

Embora os textos dos documentos da OIT não apresentem uma definição exata do que seja trabalho decente, destacam o seu conteúdo e o vinculam ao respeito dos direitos fundamentais nas relações de trabalho consagrados na sua Constituição e reafirmados na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no trabalho de

11 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** -. 90ª reunião. Promoção das cooperativas: Informe IV. Quarto ponto da ordem do dia. Genebra: OIT, 2002, p. 28. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/90thSession/lang-es/index.htm>. Acesso em: 14 jun.2023.

12 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** 95ª reunião. Memória do Diretor Geral: Alterações no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2006, p. 02. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/95thSession/lang-es/index.htm>. Acesso em: 14 jun. 2023.

13 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br>. Acesso em: 14 jun.2023.

1998. Nesse sentido, Silvio Beltramelli e Júlia Vontani destacam:

A concepção de Trabalho Decente está historicamente vinculada a um conteúdo que congrega um feixe de claras diretrizes que orientam no sentido de que há que se respeitar os direitos fundamentais nas relações de trabalho, não se praticando trabalho escravo ou trabalho infantil, há que se tomar as medidas necessárias para a geração de empregos de qualidade, há que se ampliar a proteção social e há que observar o diálogo social na construção de deliberações alusivas a políticas públicas e práticas privadas para que os demais objetivos sejam alcançados.¹⁴

Sobre os elementos que integram o conteúdo da concepção de trabalho decente, ocupação produtiva faz referência ao valor, satisfação e qualidade do emprego, e não somente a sua qualidade quantitativa. Nessa vertente, a OIT preocupa-se com programas que enfrentam a desocupação, a pobreza, políticas de formação profissional, bem representados pelas Convenções 122, sobre política de emprego, e a 142, sobre valorização dos recursos humanos.

Acerca do elemento justamente remunerado, Luciane Barzotto explica que a remuneração deve contemplar as necessidades vitais mínimas do trabalhador, o que, em nível normativo, a OIT regula nas Convenções 95 e 131, sobre proteção ao salário e fixação de salários mínimos.¹⁵ O salário deve significar condições efetivas de sustento e realização pessoal, razão pela qual, nesse ponto, os contratos de jornada mais curta, parciais, temporários e todos aqueles que, de alguma forma, revelem precariedade no tempo, são suscetíveis de afrontar a dignidade no labor.

O trabalho exercido em condições de liberdade, equidade e segurança: a liberdade pode ser analisada sob o prisma do direito coletivo – liberdade de associação, com a correspondente convenção 87 da OIT sobre o tema -, mas também, a liberdade de escolha do trabalho e de limites na interferência do empregador no tempo. Trabalhador submetido a longas jornadas ou à disposição do patrão em tempo integral, com ou sem remuneração, está sujeito a ter sua liberdade limitada. Outro elemento que integra o trabalho decente, a equidade, relaciona-se especialmente com a igualdade de gênero, pois homens e mulheres devem ter igual remuneração para trabalho de igual valor. As

14 BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. In: **Revista de Direito Internacional**. UNICEUB. V.16. N. 1. 2019.

15 BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 127.

convenções 100, sobre igualdade de remuneração, e 111, a respeito de discriminação no trabalho, consideradas fundamentais, constituem o eixo regulatório em matéria de equidade no trabalho.

Por fim, trabalho exercido em condições de seguridade e com respeito à dignidade humana integra o conteúdo da decência laboral. Segurança econômica, no sentido de que sistemas sociais e econômicos devem garantir o sustento dos trabalhadores em situações de vulnerabilidade, tais como doença, velhice ou desemprego; e segurança à integridade física do trabalhador, em ambiente laboral adequado, mediante uso de equipamentos de proteção e adoção de medidas protetivas em trabalhos de maior risco, tais como atividades insalubres e perigosos. A dignidade é referência em todas as Declarações de Direitos fundamentais no trabalho, marcos civilizatórios com assento na justiça social.

A partir da formalização da noção de Trabalho Decente, a Organização Internacional do Trabalho lançou a proposta de uma Agenda Global de Trabalho Decente como resposta não somente ao desemprego, mas ao fato de grande proporção da população ocupada no mundo trabalhar em condições precárias, inseguras, degradantes e sem proteção social e auferimento de rendimentos insuficientes. Fundamentava-se em três pressupostos: o trabalho é a via fundamental para a superação da pobreza, das desigualdades e da exclusão social; o trabalho é uma das formas mais diretas pelas quais o desenvolvimento pode favorecer as pessoas; o trabalho é a via fundamental de inclusão social, condição básica para uma vida digna e para o exercício da cidadania e o fortalecimento da democracia¹⁶. No Brasil, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) foi lançada em maio de 2006 e marcou o início da implementação de ações e programas, especialmente nas áreas de prevenção e erradicação do trabalho infantil, combate ao trabalho escravo e promoção da igualdade de gênero e raça.¹⁷

4. Trabalho decente e contratos atípicos

Os novos contratos e novas relações contrapõem-se ao modelo sócio-econômico de relação laboral que predominou na organização do trabalho da sociedade

16 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 14 jun.2023, p. 35.

17 Idem, p. 36.

capitalista industrial de feição fordista, o qual, em suas múltiplas configurações, possui as características recorrentes da duração indeterminada do vínculo contratual, a determinação pessoal ou institucional do empregador, a definição física e jurídica do tempo e lugar da prestação laboral.¹⁸

Ao tratar sobre a atipicidade do emprego e sua noção jurídica, Maria Regina Gomes Redinha atribui razões metajurídicas a essa categoria e leciona que a atipicidade da relação de emprego não significa anomia ou rejeição pela ordem jurídica ou pela consciência ético-social, mas tão só desvio ou falência de um dos caracteres da relação típica. Para a autora, considerar-se-á apenas relação atípica de emprego aquela que, embora possa situar-se na raia da legalidade, não afronta princípios, normas ou regras do sistema jurídico-laboral.¹⁹ A autora portuguesa apresenta a seguinte noção de relação atípica de emprego:

Por relação atípica de emprego entende-se, pois, a relação de emprego público ou privado emergente de um contrato válido e eficaz, que, por ausência, falência ou negação, total ou parcial, de um dos caracteres constituintes da relação paradigmática de emprego, tal como ressuma do ordenamento jurídico-constitucional num determinado momento histórico, apresenta uma diferença específica que a individualiza jurídica e socialmente.²⁰

Nas novas tipologias dos contratos, incide amplamente a maleabilidade do regime do tempo de trabalho, uma vez que o tempo que o trabalhador se dedica ao trabalho impacta diretamente na organização produtiva do empregador. Surgem os contratos de trabalho a termo, a tempo parcial e temporário, trabalho partilhado, trabalho intermitente ou sob chamada e o teletrabalho. No Brasil, a Lei 6.019/1974, ao dispor sobre o regime de trabalho temporário, é expressa ao objetivo da contratação: atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Portanto, para adequar a força de trabalho a momento de maior produção e demanda, pode o empregador se valer de contrato a termo fixo, sem precisar arcar com os custos que um contrato de trabalho regular ocasiona. Outro exemplo é o contrato de trabalho sob regime de jornada parcial, introduzido

18 REDINHA, Maria Regina Gomes. Relações atípicas de emprego. Editora: Universidade do Porto Reitoria, p. 24.

19 Idem, p. 30.

20 Idem, p. 63.

no ordenamento jurídico por meio da Medida Provisória nº 1.709/1998, alterado, posteriormente, pela Medida Provisória n.º 2.164-41/2001 e, mais recentemente, pela Lei 13.467/2017. Nesse contrato, o salário será recebido de forma proporcional, de acordo com a jornada praticada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

A flexibilização da jornada e os novos formatos de contratos de emprego centram-se na temporalidade da duração do trabalho, pois em geral se relacionam a atividades que demandam menos horas de trabalho. Pensa-se, dessa forma, nos efeitos da ausência de jornada delimitada nas discussões sobre o tempo à disposição, que restringe a liberdade do trabalhador, o qual fica integralmente submetido aos chamados do empregador a qualquer momento, e na remuneração, sempre variável, incerta e imprevisível.

A Organização Internacional do Trabalho reconhece que os trabalhadores em formas atípicas de emprego, mais frequentemente do que outros, não se beneficiam de proteção laboral na lei ou na prática e, embora não objetive que todo o trabalho se ajuste ao modelo típico, pretende que todo o trabalho seja digno. Preocupa-se a OIT com os trabalhadores à chamada, incluindo os abrangidos por contratos de horário zero e regimes ocasionais semelhantes, pois estes trabalhadores têm normalmente um controle limitado sobre o seu horário e jornadas variáveis, com implicações no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, bem como na segurança do rendimento, uma vez que o pagamento é incerto.²¹

É nesse contexto que a OIT tem se preocupado em inserir esses contratos precários no tempo em seus Documentos oficiais e nas discussões que pautam suas atividades. Em Reunião Tripartida de Peritos sobre Formas Atípicas de Emprego, realizada pela OIT em fevereiro de 2015, discutiram-se os desafios que as formas atípicas de emprego impõem à Agenda do Trabalho Digno. Dessa reunião surgiu um Relatório no qual são apontadas recomendações que abrangem quatro áreas de ação principais: (1) o preenchimento das lacunas na regulação; (2) o reforço da negociação coletiva; (3) o reforço da proteção social; e (4) a instituição de políticas de emprego e de políticas sociais com vista a gerir os riscos sociais e acompanhar as transições. Algumas ações apontadas de acordo com essas grandes áreas:

21 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas. Genebra, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/non-standardemployment/publications/WCMS_626383/lang-en/index.htm. Acesso em: 14 jun.2023.

(1) o preenchimento das lacunas na regulação: garantir a igualdade de tratamento para os trabalhadores atípicos, a fim de assegurar condições de equidade para os trabalhadores e empregadores; **garantir horário mínimo e outras salvaguardas para trabalhadores a tempo parcial, trabalhadores à chamada e trabalhadores ocasionais; limitação da variabilidade do horário de trabalho;** estabelecer restrições ao uso dos empregos atípicos; classificar de forma correta a existência de uma relação de trabalho; atribuir obrigações e responsabilidades em disposições contratuais que envolvam várias partes. **(2) o reforço da negociação coletiva:** a negociação coletiva pode ser utilizada para adotar disposições reguladoras com o objetivo de diminuir a insegurança; organização e representação dos trabalhadores em regimes de trabalho atípicos aumento dos níveis de sindicalização; extensão do direito à negociação coletiva para além do âmbito da relação de emprego **(3) Reforço da proteção social: Eliminar ou reduzir os limites mínimos relativos ao horário de trabalho, rendimentos ou a duração mínima do emprego;** permitir maior flexibilidade relativamente às contribuições necessárias para a qualificação para benefícios e às interrupções nos períodos de contribuição; complementar os regimes de segurança social com regimes não contributivos que possam oferecer um nível básico de cobertura para todos. **(4) Instituir políticas de emprego e políticas sociais para fazer face aos riscos sociais e acompanhar as transições:** políticas de apoio à criação de emprego; apoio ao desenvolvimento de competências e das carreiras; apoio aos cuidados através de políticas que facilitem a licença parental e de cuidados aos idosos. ²²(grifo nosso)

Outro documento recente da OIT é o Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho de 2019, no qual se estabelece a necessidade de implementação de uma Garantia Universal do Trabalho que forneça um piso de proteção a todos os trabalhadores. É ressaltada a necessidade da expansão da soberania do tempo: faz-se necessária a elaboração de arranjos de tempo de trabalho que deem aos trabalhadores maior escolha sobre programação e horário de trabalho para equilibrar o trabalho e vida privada, sujeito às necessidades da empresa por maior flexibilidade, bem como horas mínimas garantidas.²³

22 Idem.

23 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório da Comissão Global da OIT sobre futuro do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 jun.2023.

5. Considerações finais

As instituições que cuidam do mundo laboral não negam, tampouco afastam a importância das modalidades de contratação atípica na realidade laboral. No entanto, após analisar o valor social do trabalho, a necessidade de estabelecer patamares e padrões mínimos de condições de trabalho e a importância central que tais temas assumem no sistema jurídico nacional e internacional, não há como examinar determinado tipo contratual trabalhista afastado dos pressupostos da dignidade e decência laboral.

É nesse contexto, e em atenção à Agenda 2030 da ONU, que os novos horizontes do Direito do Trabalho devem centrar sua preocupação e sua linha de ação na expansão das garantias laborais aos trabalhadores atípicos, os quais, mais frequentemente do outros, estão expostos às inseguranças sociais e econômicas do mercado de trabalho.

Referências

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**. UNICEUB. V.16. N. 1. 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO. Gabriela Neves. A Centralidade do Trabalho Digno no Vida Pos-Moderna. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, 95, p. 271-302, 2007, HeinOnline.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. Palestra realizada no XI Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho, em Brasília/DF, em 25 mar.2006.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030** para o Desenvolvimento Sustentável, 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br>. Acesso em: 14 jun.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** - Memória do Diretor Geral – Trabalho decente. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 15 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** -. 90ª reunião. Promoção das cooperativas: Informe IV. Quarto ponto da ordem do dia. Genebra: OIT, 2002, p. 28. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/90thSession/lang—es/index.htm>. Acesso em: 14 jun.2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** 95ª reunião. Memória do Diretor Geral: Alterações no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2006, p. 02. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/95thSession/lang--es/index.htm>. Acesso em: 14 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. Disponível em: <http://ilo.ch/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang—pt/index.htm>. Acesso em 14 jun.2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_626383/lang—en/index.htm. Acesso em: 14 jun.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório da Comissão Global da OIT sobre futuro do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 jun.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 14 jun.2023

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Relações atípicas de emprego**. Editora: Universidade do Porto Reitoria, p. 24.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, E-Book.

NEXIALISTA UM *NOVO* PROFISSIONAL DO (E NO) DIREITO

Antonio Carlos Aguiar

Vivemos em um mundo de mudanças aceleradas, no qual o futuro é cada vez menos uma extrapolação do passado.

Gary Hamel

RESUMO

O profissional do século XXI – e com o do direito não é diferente – tem de compreender que ele se encontra inserido numa sociedade complexa, que exige um *mindset* digital para compreensão e solução dos problemas e oportunidades que lhe são apresentadas. Velocidade, resiliência e, em especial capacidade de dar nexos a tudo que compõem o mundo à sua volta, o faz ter de ser maior do que um especialista e/ou generalista. Esse é o desafio do nexialista.

ABSTRACT

Professionals in the 21 st century – and the legal profession is not different – must understand that they are inserted in a complex society, which requires a digital mindset to understand and solve the problems and opportunities presented to them. Speed, resilience and the ability to link everthing that makes up the world around him, makes him must be greater than a specialist and/or generalist. This is the challenge os the nexialist.

Palavras chaves: Ecosystema. Complexidade. Velocidade. Especialista. Generalista. Nexialista.

Keywords: Ecosystem. Complexity. Speed. Specialist. Generalist. Nexialist.

Antonio Carlos Aguiar

Advogado. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC São Paulo. Titular da cadeira 48 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e titular da cadeira 28 da Academia Paulista de Direito do Trabalho.

I) Introdução

O presente trabalho, em vez de se pautar pela emissão de opiniões consolidadas, pessoal e individualmente fundamentadas, derivadas de estudos aprofundados em crenças reais, básicas e fincadas em princípios científicos estruturantes analógicos, tem outro objetivo: o de provocar.

Provocar pensamentos.

Provocar certas certezas.

Provocar o alcance efetivo e eficiente de princípios presos a um passado que não condiz mais necessariamente com o que *acontece* na realidade mutante, que se desloca em velocidade extenuante.

Provocar o bívio lugar de encontro e desencontro de dicotomias: analógico-digital; passado-futuro; novo-velho; homem-mulher; inclusão-exclusão; forte-frágil; generalista-especialista.

Provocar o diálogo, pois, afinal de contas, como bem destaca Leandro Karnal, “somos bons de briga e ruins de debate”¹.

Provocar a pensar, com reflexão, de maneira exponencial e para frente, diferentemente de apenas manter o olhar fixo às quadradas certezas refletidas no espelho retrovisor de um mundo analógico e distante, alojado em algum lugar do passado.

Provocar escolhas que vão além do trajeto da linha de produção linear-escolar que nos foi repassada ao longo de nossa vida educacional e profissional.

Provocar opções de atuação sem medo de errar.

Provocar atitudes profissionais do tipo startup. Nas escolas, o erro implica perda de pontos na prova. No mundo corporativo tradicional, eles trazem consigo punições, que vão desde advertências até uma rescisão com justa causa. No ecossistema das startups o erro se traduz em um passo adiante. Trata-se de mais um degrau na escada que nos leva ao objetivo pretendido. Faz parte da plêiade de atos rumo à inovação.

Provocar a inovar, por métodos que muitas vezes exigem pivotar.

Pivotar que vem de *pivot* e significa se mover em torno do próprio eixo, sendo uma forma de manter a base de uma ideia, crença ou ideal, sem abandoná-los, buscando, simultaneamente, encontrar novas saídas para que elas cresçam e se desenvolvam.

Pivotar não significa lançar-se do zero, mas, diferentemente, aprender com as

1 KARNAL, Leandro. **Criticar no Brasil**. Jornal O Estado de S. Paulo, 25 de junho de 2023.

lições do que não deu certo, para, então, se adaptar.

O termo foi usado pela primeira vez por Eric Ries, autor do best-seller *The Lean Startup*, publicado em 2011². Faz parte do método desenvolvido para que se possa **construir, medir e aprender de forma ágil**.

O mundo que vivemos exige essa forma de procedimento veloz e adaptável. Não mais habitamos espaços de trabalho, convívio e aprendizado lineares, pelos quais caminhamos por uma esteira de acontecimentos previsíveis e temporalmente passíveis de planejamento retilíneo.

Vivemos uma era de mudanças exponenciais.

Vivemos, como bem destaca Pierre Levy, num **planeta nômade**.

“O espaço do novo nomadismo não é o território geográfico, nem o das instituições ou o dos Estados, mas um espaço invisível de conhecimentos, saberes, potências de pensamento em que brotam e se transformam qualidades do ser, maneiras de constituir sociedade. Não os organogramas do poder, nem as fronteiras das disciplinas, tampouco as estatísticas dos comerciantes, mas o espaço qualitativo, dinâmico, vivo da humanidade em vias de se auto inventar, produzindo o seu mundo.

Onde encontrar os mapas móveis desse espaço flutuante? *Terra incógnita*. Mesmo que consigais por vossa própria conta alcançar a imobilidade, a paisagem continuará a fluir, girar em torno de vós, a vos infiltrar, a transformar-vos a partir de dentro. Não é mais o tempo da história, tendo como referência a escrita, a cidade, o passado, mas de um espaço móvel, paradoxal, que nos vem igualmente do futuro. Não o apreendemos como uma sucessão, só interrogamos as tradições, a seu respeito, por meio de perigosas ilusões de óptica. Tempo errante, transversal, plural, indeterminado, como o que antecede as origens.”³

Vivemos num mundo BANI.

“O conceito de Mundo BANI foi criado no ano de 2018 pelo autor futurista e antropólogo norte-americano Jamais Cascio, após observar que o Mundo VUCA⁴ tinha ficado obsoleto e não se aplicava mais à realidade de um mundo tão acelerado quanto

2 RIES, Eric. **A startup enxuta**: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas. Tradução Texto Editores. São Paulo: Le Ya, 2012.

3 LÉVY, Pierre. **A inteligência coletiva**. Tradução Luiz Paulo Rouanet. São Paulo: Folha de São Paulo, 2015, pág. 13.

4 **VUCA**: O conceito de Mundo **VUCA** foi criado na década de 1990 (cenário pós-guerra-fria). Deriva do acrônimo (em inglês) formado pelas palavras: **V**olatility (Volatilidade), **U**ncertainty (Incerteza), **C**omplexity (Complexidade) e **A**mbiguity (Ambiguidade).

o nosso, principalmente após a pandemia da Covid-19.

O termo BANI significa *Brittle, Anxious, Nonlinear and Incomprehensible*. Em português, podemos chamar de FANI: Frágil, Ansioso, Não linear e Incompreensível. Tais adjetivos definem muito bem a realidade que vivemos:

Brittle (Frágil)

No conceito BANI, o entendimento é de que o mundo em que estamos vivendo é frágil e parte do princípio de que o que temos certeza hoje pode virar uma incerteza amanhã. Ou seja, é preciso considerar que uma situação favorável e positiva pode simplesmente tomar um outro rumo.

Assim, o Mundo BANI pede que a gente esteja sempre preparado para enfrentar o imprevisível. A ter, sempre, uma carta na manga, uma saída para situações urgentes e extremas.

Anxious (Ansiedade)

A incerteza gera ansiedade. O senso de urgência tem pautado as decisões e isso acaba virando gatilho para desencadear sentimentos de tristeza e angústia. As pessoas estão trabalhando com uma margem de erro maior, porém, fazem uso de atitudes mais rápidas para aproveitar oportunidades.

Diante de tantas tragédias e notícias ruins, as pessoas têm se fechado em uma bolha para se manterem afastadas de tudo aquilo que causa algum sofrimento. É uma tentativa de criar a falsa ilusão de que cada um de nós tem controle sobre as coisas.

Nonlinear (Não linearidade)

Planejamentos a longo prazo podem não fazer mais sentido no Mundo BANI. Isso acontece porque várias ações estão em curso simultaneamente e, em um mundo não linear, nós não temos controle daquilo que está por vir.

Ao mesmo tempo é difícil ver as conexões entre diferentes coisas ou perceber que outros projetos e processos acontecem paralelamente ao nosso redor. É por isso que o Mundo BANI nos coloca em uma constante mudança, mostrando que, rapidamente, teremos que adaptar a forma como trabalhamos para fazer parte dessa nova realidade.

Incomprehensible (Incompreensível)

Não é de hoje que buscamos respostas para tudo, afinal, o que mais temos acesso hoje em dia são informações. Só que, por outro lado, montar uma estratégia

baseada apenas em dados pode não ser sinônimo de sucesso, uma vez que mudamos de ideia o tempo todo.

Diante de uma realidade com tantas mudanças e acontecimentos, é fácil perder a conexão com a realidade e ter dificuldade em compreender o mundo em que estamos vivendo. O avanço tecnológico também fez a sua contribuição em diversas áreas e a sensação que temos hoje é que já não é mais possível entender a forma como as coisas funcionam”.⁵

Quanta mudança e em tão curto espaço de tempo. Como enfrentar tudo isso? Eis aqui o nosso desafio. E o pior de tudo. Não temos a resposta. Apenas pistas. Logo, podemos (ou iremos) errar. De todo modo, com a clara certeza de que temos a oportunidade (e certamente iremos) de pivotar. E, desta maneira, inovar, nos adaptar e vencer.

II) **O Profissional nexialista dentro do ecossistema do direito**

Todo ecossistema é uma unidade natural constituída de parte não viva (passiva) e de parcela viva (ativa), que interagem ou se relacionam entre si, formando um sistema estável.

É considerado no e pelo todo.

Um conjunto de todos os organismos que habitam num determinado espaço vital, com a totalidade de fatores animados ou inanimados desse espaço.

Dentro do ecossistema do direito entrelaçam-se, para formação do seu bioma, elementos advindos de modelos analógicos e digitais, que têm características e desdobramentos diferentes, por vezes díspares, que exigem estudo e análise individualizada, a fim de se evitar conclusões equivocadas, com exigências de um sobre o outro como se iguais fossem.

Os integrantes do ecossistema interagem entre si por meio de fatores bióticos, ou seja, por intermédio do contato direto entre as diversas populações que o compõe, e abióticos, em razão de fatores externos, o que, ao final, corresponde exatamente a essa cultura de conformação e formação de todas as relações dos organismos entre si, e com seu meio ambiente, na composição do que se denomina de ecossistema.

O ecossistema do direito é vivo e mutante (a todo instante)

E onde entra o/a profissional do direito?

5 Disponível em: <https://www.ieepeducacao.com.br/mundo-bani/>. Acessado em 27/06/2023, às 19:36.

Ora, ele/ela é um/uma dos seus habitantes; e, diga-se: dos mais graduados e atuantes!

Exerce seu mister de maneira programática junto ao tabuleiro desse *viver em sociedade*, a fim de que sejam mantidas todas as condicionantes de convívio regrado, sendo que eventuais desvios são tratados via procedimentos de gestão dos quais são guardiões/guardiãs.

Para tanto, exercem suas atividades de modo tradicional: subdividem-se em **generalistas**, com aptidões mais gerenciais e **especialistas**, subdivididos em várias classes de atuação, com consultiva e/ou contenciosa, repartidas em subclasses, a depender da área de atuação específica do profissional.

Há todo um mapeamento detalhado, prevendo o devido enquadramento, por meio de casas individualizadas por matéria, para a sua devida e perfeita atuação dentro desse tabuleiro jurídico-social-profissional.

Ele/ela faz seu trabalho de acordo com os instrumentos cognitivos que lhes foram distribuídos ao longo dos estudos que realizaram e ainda realizam na sua jornada, que vem desde os bancos escolares, repassado programaticamente na linha de produção educacional, até os dias de hoje, dentro das subdivisões estanques e por áreas em que estão inseridos.

Todo esse processo é normal, aceito e funcional.

A provocação, ou melhor, a sugestão de atenção que se faz aqui, não vem com ares reformistas próprios de quem defende uma verdade diferente, com pretensões modificativas de urgência de todo *status quo* vigente.

Não. A intenção é de reflexão, devidamente apropriada a todo aquele que estuda, pensa, analisa e, eventualmente, propõe formas de inovação.

Deste processo inquieto de observação deste tipo de cultura da divisão do saber tradicional, parece-nos não ser o ideal ou, pelo menos, o único, para enfrentamento das exponenciais alterações vivenciadas neste mundo BANI, a forma tradicional de fatiamento de conhecimento para solução de problemas complexos.

No dia a dia de nossa atuação profissional, após nossa formação escolar precedida por esse fatiamento, acabamos, em nossa grande maioria transformados em especialistas.

Por certo, eu me incluo aqui. Nada de errado nisso. Talvez, tão somente, incompleto.

Nos especializamos em determinados campos específicos do direito. Nossa área de atuação, tal como nos foi repassada/ensinada, limita-se a um pedaço do corte

epistemológico-didático do bolo jurídico (que cresce a cada dia por intermédio do fermento exponencial que a sociedade lhe adiciona), que, no seu conteúdo tem vários (e muitos novos) recheios.

Esse viés de divisão, nos faz apresentar soluções de túnel, uma vez que enxergamos a situação pelo comando de nossa visão de túnel, “termo usado para a perda da visão periférica, ou seja, aquela que permite enxergar o campo visual lateral. Nesses casos, a pessoa enxerga perfeitamente o que está na frente – visão central –, mas apresenta dificuldade para enxergar nas laterais”⁶, justamente o que acontece com a especialidade, formada por um dos pedaços do direito.

Por vezes, contudo, a vida real acaba por ser diferente e mais abrangente, nos traz “o novo” e seus, também novos, problemas, que não se cingem aos nacos de agruras específicos que conhecemos, o que torna muito difícil e, por vezes, até impossível, para sua resolução, a prescrição dos remédio-jurídicos-fracionados-estranques-equidistantes de que dispomos.

Nessas situações, na grande maioria, nos socorremos de outros especialistas, para buscar novos remédios.

Todavia, nós, especialistas, temos dificuldades com esses “encontros multidisciplinares”, uma vez que nossa rotina de formação se dá com os iguais. Profissionalmente crescemos, por meio da troca de aprendizado e de ideias com os que atuam dentro da nossa bolha estrutural de conhecimentos; do nosso pedaço-de-direito, o que faz com que evitemos, ainda que não propositalmente, o ingresso de saberes estranhos, que poderiam retirar a pureza da nossa especialidade.

Por isso, é tão complicado, pensar e agir de maneira mais ampla e complexa. Temos, porém, de pensar e trabalhar no meio dessa complexidade.

Complexidade que pode ser compreendida como um sistema composto de inúmeros elementos, camadas e estruturas, onde as inter-relações condicionam e redefinem continuamente o funcionamento do todo, definição que vem de um livro intitulado *Design para um mundo Complexo*, e não à toa aqui é citado, a fim de demonstrar que a análise do e para o Direito deve alcançar tudo e todos, para efetiva materialização e compreensão da diversidade do mundo novo.

O livro ainda traz como exemplo uma metrópole, que é constituída por diversos sistemas interligados e incontáveis elementos, numa relação intrincada de vaivém,

6 GUERIOS, Maria Beatriz. Disponível em: <https://mariabeatrizguerios.com.br/2022/07/06/o-que-e-visao-de-tunel/#:~:text=A%20vis%C3%A3o%20de%20t%C3%BAnel%20%C3%A9,dificuldade%20para%20enxergar%20nas%20laterais>. Acessado em 28/06/2023, às 9:45.

sobe e desce, criação e destruição contínuas, sem que se saiba onde ela começa ou termina, e sem que ela venha a se extinguir nunca.

Com o Direito não é diferente.

Nosso desafio, portanto, passa pelo destemor ao novo. Pela perda do medo de errar. Pelo desviar do caminho unicamente traçado pela esteira linear de aprendizado. Pela busca do pulsar criativo. Pelo encontro de nexos. Pelo simples pensar o (ou *um*) novo. Pelo “aceitar, aprender e, de quando em vez, ensinar. Ninguém perde nesse jogo, pois aquele que tiver mais dados e argumentos mostrará um caminho melhor para seguir.”⁷

Mais do que nunca há a necessidade de observar o mundo pela lente de um *zeitgeist* *internético*⁸, própria de um lugar de trabalho abrigado pela multidisciplinariedade, pelo imprevisível e enfatize-se: formado por “pessoas híbridas”.

Sim. “Nos tornamos híbridos. Parte de nós é humana, ainda é orgânica. Mas, parte de nós já se tornou máquina. Porque quando alguém diz *estou sem bateria* (quando na verdade é o celular que está), a simbiose entre homem e máquina já foi absorvida pelo espectro psicológico. Somos uma interface conectada, que entra em desespero se estamos sem sinal de wi-fi – ou simplesmente esquecemos o celular (...). Sentimos que o vidro do celular quebrado é quase como uma cicatriz na nossa pele”⁹.

O/A profissional do século XXI pode ser definido como um *homo zappiens*, conceito utilizado por Venn & Vrakking para definir os alunos o século XXI, mas que bem se enquadra ao trabalhador/a atual, na medida em que ele/ela também é “direto, ativo, impaciente, incontrolável e, de certa forma, indisciplinado (...), que aprende muito cedo que há muitas fontes de informação e que essas fontes podem defender verdades diferentes”¹⁰ e, como tal, não pode ser regado por normas e/ou ditames próprios de um mundo linear.

Não dá para “rodar” o hardware de uma sociedade eminentemente analógica dentro do software desses novos trabalhadores e seus novos trabalhos.

Dá pau.

A diversidade sempre avança sobre a tradição. O novo invariavelmente desafia o antigo. Novas tecnologias, inovações e alternativas de enfrentamento de crises e busca

7 KARNAL, Leandro. **Criticar no Brasil**. Jornal O Estado de S. Paulo, 25 de junho de 2023.

8 Expressão de Tiago Mattos.

9 Ob. Cit. pag. 53.

10 VRAKING, Ben. VEEN, Wim. *Homo zappiens, educando na era digital*. Porto Alegre: Artmed, 2009, pag. 27.

por sustentabilidade financeira crescem em torno do ecossistema circular tradicional, como um rizoma numa planta. Entender e saber como enxergar essa teia simétrica de oportunidades, mitigando excessos de forma, que não se transforme num rabisco transfigurado, se faz necessário e urgente.

O mundo não é plano, no que comporta à sua progressão, movimentação e constância no quesito mudança constante da sua realidade social. No que concerne ao mundo jurídico, a situação não é diferente. Todo um conjunto mutante entrelaça-se e se perfaz numa somatória de pedaços sociais, desenhado num mosaico transformador.

Essa soma de pedacinhos é o que nos faz (exige) pensar, criticar, analisar, escutar, auscultar, refletir e despertar.

Vivemos tempos contraditórios e ao mesmo tempo de pura e mágica diversidade.

Celebremos a diversidade.

Os mais velhos nem sempre têm total razão; mas ainda continuam a ser detentores de grande experiência; os mais jovens podem ser afoitos, acelerados e, por vezes equivocados, mas trazem consigo o frescor da juventude, o poder da renovação e o destemor para transgredir e ultrapassar fronteiras; a tecnologia pode e é ameaçadora, faz estragos sociais, mas, traz consigo as bençãos digitais de cura e melhoria de vida e bem estar aos seres humanos, afinal de contas, o fim (de finalidade e não de término) da sua existência.

Uma diversidade de opções que não se limita à dicotomia do certo e errado. A discussão, como bem destaca João Gabriel de Lima, faz uma viagem da turma de Marx à turma de Mark. “Os jovens que nasceram na era de Mark, o Zuckerberg, têm tanta sede de conhecimento quanto a geração que lia Marx, o Karl. Isso fica claro num dos episódios do podcast *Política Sub 30*, protagonizado pelo deputado Felipe Rigoni e intitulado ‘O menino que estudou para ser político’. Vários deles vêm de movimentos da sociedade civil e fizeram cursos de formação. A turma do Marx estava interessada nas ideias filosóficas que regem os governos. A turma de Mark é mais pragmática: quer saber quais políticas públicas dão resultado, como foram aplicadas em outros países e em que medida podem nos inspirar”¹¹.

Os tempos de Mark exigem soluções diferenciadas, diversificadas, criativas e transparentes. “O novo é quase sempre aterrorizante, precisamente porque ele carece das camadas de familiaridade com que a memória acolchoa nossa relação com

11 DE LIMA, João Gabriel. Da turma de Marx à turma de Mark. Jornal O Estado de São Paulo, 14 de novembro de 2020.

o mundo”¹².

Acontece que os tempos atuais, de complexidade e diversidade, exigem soluções multiformes, não presas a estruturas com amarras no passado.

“A identidade é sempre compósita, construída a partir de muitas partes e possuindo diversas facetas. A mesma pessoa pode ser homem, pai, marido, arquiteto, surfista, entusiasta de alpinismo, amante do jazz, torcedor de time de futebol, ex-militante de partido, tudo ao mesmo tempo (...) A identidade está em fluxo constante e sujeita a transformação, equivalendo a um somatório de experiências, multiplicadas pelas inclinações de divididas pelas memórias.”¹³

A época de mudanças exponenciais e disruptivas faz com que estejamos energizados pelo risco e desobedecer ao *stablishment* analógico que suporta a lógica do “certo vs. o errado”.

Novos fatos. Todos prenhes de conhecimento. Conhecimento com enfretamento e coragem para desdizer o que foi dito em determinadas condições, apropriadas à época em que foram analisadas e dimensionadas para contribuir positivamente para uma situação hipotética caminhante entre o presente e o futuro. Por isso, a importância de uma releitura doutrinária e de sua adaptação às necessidades presentes.

O futuro que se desenhou no passado, ainda que com as melhores tintas e intenções, pode não refletir a verdade que se esperava dele, justamente no momento, em que alcança a idade adulta, quando se torna presente. A realidade atropela o que fora pensado e projetado.

No universo digital esse quadro de limitação informativa não encontra guarida. O que se tem é “a passagem do material para o imaterial, da revolução das máquinas operadas pelo ser humano à utilização de meios tecnológicos operados pelo computador e sua inteligência artificial. Uma ampla modificação nas relações, as quais se dão entre os indivíduos, instituições, nações, Estados, setores organizados e a própria sociedade, e estas não se limitam a mudanças pontuais, mas, cuja força de impacto desloca-se para representarem profundas e substanciais alterações, exercendo, assim, forte influência no tecido social”¹⁴.

12 CARDOSO, Rafael. **Design para um mundo complexo**. Ubu, São Paulo: 2016, p. 111.

13 Ob. Cit., p. 91-92.

14 OLIVEIRA, Rafael Santos de. DO ANALÓGICO AO DIGITAL: UM OLHAR SOBRE O DIREITO À INFORMAÇÃO NA SOCIEDADE EM REDE A PARTIR DA TRANSIÇÃO TECNOLÓGICA DA TV BRASILEIRA. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Oliveira-44/publication/323459301_DO_ANALOGICO_AO_DIGITAL_UM_OLHAR_SOBRE_O_DIREITO_A_INFORMACAO_NA_SOCIEDADE_EM_REDE_A_PARTIR_DA

F.A. Hayek, em seu livro *O uso do conhecimento na sociedade* destaca que “se concordamos que o principal problema econômico da sociedade gira em torno da rápida capacidade de adaptação às mudanças em determinadas circunstâncias de tempo e espaço, então, conseqüentemente, as decisões finais deveriam ser tomadas pelas pessoas mais familiarizadas com essas circunstâncias, que conhecem diretamente as mudanças mais relevantes e os recursos prontamente disponíveis para enfrentá-las”¹⁵.

Para uma compreensão e enquadramento adequados deste novo, nada melhor do que a utilização da lógica abdutiva, conceito que foi, originalmente, “desenvolvido pelo filósofo norte-americano Charles Sanders Peirce, o qual afirmava que “não era possível provar nenhum novo pensamento, conceito ou ideia, antecipadamente. Toda nova ideia pode somente ter validade no desdobrar de acontecimentos futuros”.¹⁶ O raciocínio abductivo busca a melhor explicação possível, por meio da verdade. Utiliza-se da criatividade e a inovação, a fim de construir novas ideias.

Criatividade e inovação.

Passado, presente e futuro.

Algo muito próximo do que nos ensina Santo Agostinho; “O futuro não existe, quem o nega? Mas, apesar disso, sua espera já está em nosso espírito. O passado não existe mais, quem o duvida? Mas, apesar disso a lembrança está em nosso espírito. O presente é sem extensão, é apenas um ponto fugidio, quem o ignora? Mas, apesar disso a atenção é duradoura.”

Como bem explica Adauto Novaes¹⁷, “ao falar de *espera, da lembrança e da atenção*, Agostinho põe em evidência o espírito – ou o trabalho permanente da inteligência como potência de transformação –, que é a chave para abarcar as três dimensões do tempo.

O espírito!

.....
TRANSICAO_TECNOLOGICA_DA_TV_BRASILEIRA/links/5f03347545851550508dcc12/DO-ANALOGICO-AO-DIGITAL-UM-OLHAR-SOBRE-O-DIREITO-A-INFORMACAO-NA-SOCIEDADE-EM-REDE-A-PARTIR-DA-TRANSICAO-TECNOLOGICA-DA-TV-BRASILEIRA.pdf?origin=publication_detail. Acessado em: 09/08/2022, às 23:14.

15 *Apud* ROBERTSON, Brian J. **HOLACRACIA o novo sistema de gestão que propõe o fim da hierarquia**. Benviará. Tradução Cristina Sant’Anna. SOMOS/Saraiva, São Paulo, 1ª edição, 2016, pag. 77.

16 *Apud* DEMARCHI, Ana Paula Perfetto. **Gestão estratégica de design com a abordagem de Design Thinking**: Proposta de um sistema de produção de conhecimento. 2011. 302f. Tese (Programa de pós-graduação stricto sensu em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.

17 NOVAES, Adalto. *Mundos possíveis*. Dentro da obra por ele organizada. **Mutações. O Futuro não é mais o que era**. São Paulo: Edições SESC SP, 2013, pag. 12.

O espírito de atuação do profissional de direito.

Um espírito próprio do *nexialismo*, ou seja, daquele que faz conexão de diferentes saberes.

“O termo surgiu em um conto de ficção científica dos anos 1952, chamado “The Voyage of the Space Beagle”, de A. E. van Vogt, que conta a história da viagem da nave espacial “Space Beagle” rumo à exploração do universo. Estavam presentes nessa nave especialistas de diversas áreas do conhecimento: biologia, física, astronomia, química, antropologia, e assim por diante.



Na obra sempre que a tripulação se deparava com um desafio no espaço, nenhum desses especialistas conseguia resolver o problema, pois eles eram sempre complexos e multidisciplinares. Entretanto havia somente um personagem, o protagonista da história, chamado Elliot Grosvenor, que era especialista em nada. Ele era o tal do “nexialista”: sabia um pouco, o suficiente, de cada uma dessas áreas do conhecimento e, principalmente, conseguia criar conexões e relações entre elas que aparentemente não existiam. E isso era justamente o que resolvia os desafios no espaço”.¹⁸

Importante destacar que nossas provocações não têm o intuito de exclusões!

Há, sim e ao contrário, uma reverencia ao somatório; à diversidade. Não há nada errado em sermos especialistas ou generalistas e agirmos como nexialistas. O importante é criar conexões e nexos entre saberes, especialmente onde estas relações não são óbvias. Irmos além do conhecimento fracionado, para o encontro da complexidade,

18 Disponível em: <https://www.onews.com.br/sem-categoria/a-arte-e-a-ciencia-de-conectar-diferentes-saberes-voce-conhece-o-nexialismo/>. Acessado em 28/06/2023.

numa busca infinita de e por conexões, para compreensão e até questionamento com a realidade que nos atropela.

Para dar maior praticidade à ideia e forma de busca por conexões, Luís Mazini e Matheus Ortiz, criadores do projeto Onisofia, que tem o propósito de disseminar o conceito de Nexialismo no Brasil, descrevem quais seriam as 05 (cinco) atitudes básicas de um profissional nexialista:

“Captação sensorial ativa: *habilidade de se colocar presente no momento e usar os diferentes sentidos sensoriais, de preferência combinados, para absorver, sem reagir, as informações externas. Em outras palavras, podemos dizer que é explorar nossos sentidos sensoriais para aprender com o ambiente.*

Intuição: *escolhida como uma atitude nexialista por ser uma ferramenta de melhoria do poder de escolha consciente, por meio da melhora das conexões da mente inconsciente.*

Visão Holística: *desenvolver uma visão holística é simplesmente exercitar uma percepção mais ampla da realidade, entendendo as interrelações entre as coisas. E como compreender o mundo que vivemos sem entender essas interdependências e conexões?*

Acreditamos que a visão holística é fundamental para resolvermos os problemas da nossa era, onde reina a complexidade.

Observar a natureza: *a atitude de ‘observar’ está aqui com o significado de ‘aprender’. Na natureza, os processos e seres biológicos e não biológicos estão conectados. Se observarmos bem, vamos descobrir que preponderam ciclos ao invés de processos lineares na natureza. Esta atitude serve como guia para aprendermos com quem está a 4,5 bilhões de anos (idade do planeta Terra) resolvendo seus problemas.*

Brotabilidade: *também um neologismo criado por nós, a brotabilidade é a junção da própria criatividade e de como essa habilidade interage com o meio em que está inserida, considerando também o tempo. Para ficar mais claro, gostamos de fazer a analogia do processo de criação de uma planta, desde a semente até a colheita. Aqui, a criatividade é como a semente. Todo o potencial de criação está dentro dela. Mas a semente por si só não garante que surgirá uma planta saudável, o que significa a criação. Para isso, é necessário que o solo (meio), os nutrientes (conhecimento externo) e a interação entre as sementes e raízes plantadas no mesmo solo (ambiente psicologicamente seguro) sejam apropriados para a saúde de todas as plantas (criações do ecossistema). E, por último, mesmo com todas as condições favoráveis, é necessária paciência para que todos os componentes*

interajam e criem uma planta saudável para ser colhida e alimentar o ecossistema”¹⁹.

Para um profissional do direito, sempre com uma visão mais racional e tradicional das coisas, o texto acima pode, à primeira vista, parecer muito lúdico e fora da realidade do seu dia a dia.

Contudo, não o é.

A primeira citação que é feita neste trabalho refere-se às mudanças aceleradas, que tornam o futuro cada vez menos uma extrapolação do passado. E aqui está o desafio. Não há jurisprudência consolidada. Há incertezas. Não há subsunção de fatos à norma, porque os fatos sequer por nós são compreendidos, muito menos passíveis de pleno regramento de encaixe. Juste-se a tudo isso, o caráter efêmero de muitas das ocorrências. O que é notícia hoje, alardeando que tudo não será mais como antes, pode mudar em pouquíssimo tempo. Lembram do metaverso?

Todo esse processo de mudanças exponenciais vem se acelerando vertiginosamente. Até então, ao longo desses quase 15 milhões de existência (usando-se do racional do “Big Bang”²⁰), a velocidade em que a matéria se organizava se dava por intermédio de estruturas e sistemas de forma gradual e imperceptível.

Tudo mudou.

Esse processo de aceleração repentina que vivemos “é produto de mudanças radicais no crescimento do poder computacional e da capacidade de rede. O último iPhone (*isso há dois anos!*) tem quase seis mil vezes mais transistores do que o chip i486 que alimentava os PCs no final dos anos 1980. Em 2017, o tráfego global da internet atingiu mais de 46.600 gigabytes por segundo – um aumento de quase 40 milhões de vezes aos números de 1992”.²¹

Um turbilhão de *acontecer* das coisas.

Tudo longe do tradicional.

Há hoje vários tipos de economia. E todas extremamente pujantes.

Economia compartilhada/colaborativa fazendo com que a lógica do descarte seja afetada. Um bom exemplo disso é o Airbnb. Existem ainda “pessoas compartilhando não só apartamento, como música, livros, carros, roupas... literalmente tudo! Um exemplo disso é o site de empréstimos de vizinhos, o **Tem açúcar?** da Camila (...). seu negócio

19 Idem.

20 CHAISON, Eric J. **Cosmic Evolution**, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2001.

21 Cisco Visual Networking, Index: Forest and Trends, 2017-2022, White paper, 27 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.cisco.com/c/en/us/solutions/collateral/service-provider/visual-network-index-vni/whitw-paper-c11-741490.html>

é parte do princípio de que não utilizamos com frequência uma série de coisas que compramos (ou ganhamos no chá de panela), logo é mais inteligente (econômico e sustentável) compartilhar com quem precisa. É só fazer o cadastro no site e usar a ferramenta de busca para procurar o que precisa. O sistema pergunta a pessoas que moram na vizinhança quem pode ajudar, e quando alguém se manifesta o site coloca os dois em contato²².

Economia colaborativa. Ações de *crowdfunding*, para dividir custos e materializar projetos. Ações colaborativas de *crowdsourcing*, que se caracteriza pela obtenção de serviços, ideia e conteúdo me diante a contribuição de um grande grupo de pessoas. “o artigo que publicou a descoberta do bóson de Higgs, por exemplo, tinha mais de 5 mil colaboradores²³.

Economia solidária, economia da dádiva, baseada na generosidade e na reciprocidade, que tem como objetivo contribuir para a sobrevivência, o fortalecimento e a prosperidade de uma comunidade. Economia cocriativa. Economia transparente. Economia distributiva, que tem como grande exemplo o *Blockchain*.

Enfim, como nexialista, o profissional tem de ter a capacidade de estabelecer novos padrões cognitivos, em substituição ao pensamento linear e condicionado, que gera soluções padronizadas, por meio de uma visão sistêmica e sinérgica, criadora de ideias integradoras e de múltipla abordagem. Tem de ter a capacidade de criar ou encontrar conexões entre pontos extremos ou adversos do conjunto de conhecimentos que vai além da fatia da sua área de atuação, mesmo que nem sempre conheça as respostas, mas saberá onde buscá-las, por meio da conexão de pessoas e conhecimentos, muitos, aliás e de início, aparentemente não relacionados. Deve, sempre, buscar (e encontrar) nexos na profusão de informações que nos são disponibilizadas.

III) Conclusão

Está Continuar/reconhecer vivo/a dentro do ecossistema jurídico que *está* em constante mutação. Esse o nosso desafio, enquanto profissionais do Direito. Por isso, *desconstruir* positivamente racionais de solução que tínhamos, com a utilização de novos instrumentos coletivos-não-fatiados pode e deve ser uma grande oportunidade

22 CARVALHAL, André. **Viva o fim**: almanaque de um novo mundo. 1ª edição. São Paulo: Paralela, 2018, pag. 278.

23 HAMEL, Gary e ZANINI, Michele. **Humanocracia**: criando organizações tão incríveis quanto as pessoas que as formam. Tradução Melissa Medeiros. Rio de Janeiro: Alta Books, 2012. Pag. 07.

para enfrentar esse novo. Como bem resumiu Clemente Nobrega: “nada há de novo nisso. Enquanto a taxa de mudança foi ‘razoável’, enquanto as coisas evoluíam em um ritmo em que as pessoas normais conseguiam acompanhar, não era tão difícil ser competente. Hoje, a necessidade de se desconstruir o que se construiu é contínua. A necessidade de se miudar o que ‘sempre deu certo’ é o imperativo maior. Nossas construções têm de ser mutantes por princípio. Elas têm de ser feitas não ‘para durar’, mas para mudar”²⁴.

Bem-vindos/as, nexialistas, aos desafios que nos impõem o novo!

Bibliografia

Livros

CARDOSO, Rafael. **Design para um mundo complexo**. Ubu, São Paulo: 2016.

CARVALHAL, André. **Viva o fim**: almanaque de um novo mundo. 1ª edição. São Paulo: Paralela, 2018.

CHAISON, Eric J. **Cosmic Evolution**, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2001.

DEMARCHI, Ana Paula Perfetto. **Gestão estratégica de design com a abordagem de Design Thinking**: Proposta de um sistema de produção de conhecimento. 2011. 302f. Tese (Programa de pós-graduação stricto sensu em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.

HAMEL, Gary e ZANINI, Michele. **Humanocracia**: criando organizações tão incríveis quanto as pessoas que as formam. Tradução Melissa Medeiros. Rio de Janeiro: Alta Books, 2012.

LÉVY, Pierre. **A inteligência coletiva**. Tradução Luiz Paulo Rouanet. São Paulo: Folha de São Paulo, 2015.

NOBREGA, Clemente. **Em busca da empresa quântica**. Ediouro: São Paulo. 1998.

24 NOBREGA, Clemente. **Em busca da empresa quântica**. Ediouro: São Paulo. 1998.

NOVAES, Adalto. *Mundos possíveis. Dentro da obra por ele organizada. Mutações. O Futuro não é mais o que era.* São Paulo: Edições SESC SP, 2013.

RIES, Eric. **A startup enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas.** Tradução Texto Editores. São Paulo: Le Ya, 2012.

ROBERTSON, Brian J. **HOLACRACIA o novo sistema de gestão que propõe o fim da hierarquia.** Benviará. Tradução Cristina Sant'Anna. SOMOS/Saraiva, São Paulo, 1ª edição, 2016.

VRAKING, Ben. VEEN, Wim. **Homo zappiens, educando na era digital.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

Jornais

KARNAL, Leandro. **Criticar no Brasil.** Jornal O Estado de S. Paulo, 25 de junho de 2023.
DE LIMA, João Gabriel. *Da turma de Marx à turma de Mark.* Jornal O Estado de São Paulo, 14 de novembro de 2020.

Internet

<https://www.ieepeducacao.com.br/mundo-bani/>. Acessado em 27/06/2023, às 19:36.

GUERIOS, Maria Beatriz. Disponível em: <https://mariabeatrizguerios.com.br/2022/07/06/o-que-e-visao-de-tunel/#:~:text=A%20vis%C3%A3o%20de%20t%C3%BAnel%20%C3%A9,dificuldade%20para%20enxergar%20nas%20laterais>. Acessado em 28/06/2023, às 9:45.

OLIVEIRA, Rafael Santos de. *DO ANALÓGICO AO DIGITAL: UM OLHAR SOBRE O DIREITO À INFORMAÇÃO NA SOCIEDADE EM REDE A PARTIR DA TRANSIÇÃO TECNOLÓGICA DA TV BRASILEIRA.* Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Oliveira-44/publication/323459301_DO_ANALOGICO_AO_DIGITAL_UM_OLHAR_SOBRE_O_DIREITO_A_INFORMACAO_NA_SOCIEDADE_EM_REDE_A_PARTIR_DA_TRANSICAO_TECNOLOGICA_DA_TV_BRASILEIRA/links/5f03347545851550508dcc12/DO-ANALOGICO-AO-DIGITAL-UM-OLHAR-SOBRE-O-DIREITO-A-INFORMACAO-NA-

SOCIEDADE-EM-REDE-A-PARTIR-DA-TRANSICAO-TECNOLOGICA-DA-TV-BRASILEIRA.pdf?origin=publication_detail. Acessado em: 09/08/2022, às 23:14.

<https://www.onews.com.br/sem-categoria/a-arte-e-a-ciencia-de-conectar-diferentes-saberes-voce-conhece-o-nexialismo/>. Acessado em 28/06/2023.

Cisco Visual Networking, Index: Forest and Trends, 2017-2022, White paper, 27 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.cisco.com/c/en/us/solutions/collateral/service-provider/visual-network-index-vni/whitw-paper-c11-741490.html>.

Publicado originalmente na Revista Direito UNIFACS, n. 278 (2023)

AÇÃO COLETIVA. TRABALHO DA MULHER. INTERPRETAÇÃO À LUZ DA CONSTITUCIONALIDADE, CONVENCIONALIDADE E LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL. TUTELA DA MATERNIDADE QUALIFICADA EM SUA DIMENSÃO BINÁRIA DE DIREITO DA PERSONALIDADE DA MULHER E DO NASCITURO. EDITAL DE PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO QUE PRETERIU AS GRÁVIDAS CONVOCADAS PARA O FINAL DA LISTA DE CLASSIFICAÇÃO. ILICITUDE PELA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO.

O debate, no presente caso, é acerca da constitucionalidade, convencionalidade e legalidade da alteração promovida pelo Edital 009/21 do Município de Francisco Beltrão, por meio do qual foram preteridas para o final da fila de classificação as candidatas aprovadas em processo seletivo simplificado que se encontravam em estado gestacional no momento de suas nomeações. Destaca-se que o princípio da igualdade figura como uma das pedras de toque do Estado Democrático de Direito, porquanto viabiliza o desenvolvimento de uma sociedade pluralista, pautada pelo princípio da não discriminação em sua dimensão substantiva (e não meramente formal). Nesse sentido, frisa-se como um dos objetivos da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da CF). No texto constitucional consignou-se a máxima fundamental da igualdade entre homens e mulheres, prevendo, outrossim, que a lei punirá quaisquer atos atentatórios aos direitos fundamentais (arts. 5º, “caput”, I e XLI, da CF). Rompe-se, deste modo, com o paradigma patriarcal, adotando-se uma lógica promocional dos direitos fundamentais da mulher, no espectro trabalhista, inclusive (arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, “caput”, XVIII, XX e XXX, 170 e 226, da CF). No plano internacional, de igual modo, têm-se inúmeras prescrições tutelares dos direitos e garantias fundamentais da cidadã trabalhadora, notadamente da igualdade de gênero, isonomia remuneratória e proteção à maternidade, a exemplo da Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, Convenção de Belém do Pará, Convenções 100, 103, 111, 156, 189 e 190 da OIT, Agenda ONU 2030 e Declaração do Centenário da OIT. No plano infraconstitucional, aliás, o direito da mulher à não discriminação em matéria de trabalho e emprego, bem como à tutela da maternidade (dimensão binária dos direitos da personalidade da mulher e do nascituro) encontram guarida nos arts. 373-A e seguintes da CLT, 1º, 2º, 3º e 4º da Lei 9.029/95, 1º/6º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), 3º e 9º da Lei Maria da Penha e 10/20,

186, 187 e 927 do CC. Observadas, pois, as diretrizes normativas invocadas, torna-se inarredável o reconhecimento do cunho discriminatório da previsão contida no Edital 009/21, porquanto desnatura o conteúdo de política pública de manutenção do emprego, proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho e tutela à maternidade da cidadã trabalhadora, espelhada na Lei 14.151/2021. A redação de referido diploma legal foi alterada pela Lei 14.311/2022, mantendo-se, entretanto, a lógica substancial da intenção do legislador ordinário, qual seja, de viabilizar a manutenção do emprego e, por decorrência, da fonte de subsistência da mulher em estado gravídico durante a pandemia da COVID-19, mediante sua transferência para o trabalho remoto. Não há, lado outro, qualquer espaço para a interpretação materializada no Edital 009/2021 levado a efeito pelo Réu, já que, furtando-se de seu dever de observância à ordem de classificação do certame de fundo, obstou o acesso das cidadãs trabalhadoras em estado de gravidez ao mundo do trabalho, finalidade diametralmente oposta à contida na norma federal invocada como baliza (Lei 14.151/2021, alterada pela Lei 14.311/2022). Colide com o já mencionado Edital 009/21, de igual modo, o previsto pelos arts. 373-A da CLT, 1º e 2º da Lei 9.029/95. Logo, a conclusão exarada em sentença (de que o Edital 009/2021 “é flagrantemente discriminatório e antijurídico”) não implica invasão pelo Judiciário do mérito do ato administrativo questionado (oportunidade e conveniência), mas reconhecimento de que seu conteúdo não suplanta os filtros da legalidade, por violar leis em vigor em território nacional, da convencionalidade, porquanto infringe normas de espectro supralegal (convenções internacionais de direitos humanos ratificadas pelo Brasil) e da constitucionalidade, por contrariar os diversos dispositivos do texto maior referenciados alhures. Em relação às convenções internacionais atingidas pela conduta discriminatória do Réu, merecem destaque as prescrições dos arts. 2º da DUDH/1948, 1º da Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher - 1979 e 1º da Convenção 111 da OIT. Acrescentam-se afrontas aos arts. 2º do PIDCP (Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos), 2º e 17 do PIDESC (Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), 4º, “e” e “j” da Convenção de Belém do Pará e 1º da Convenção Americana de Direitos Humanos, as quais preconizam de forma substancial a igualdade de gênero no tocante à materialização dos direitos humanos. O caso vertido, dessarte, amolda-se perfeitamente à ideia de violência e/ou assédio pautado pelo gênero, baliza interpretativa que, associada aos demais elementos explicitados, torna incontestável a reprovabilidade da conduta perpetrada pelo Réu e, por decorrência, ilícita a previsão contida no Edital 009/21. Inexistindo, pois, afronta aos princípios da legalidade, isonomia e vinculação ao edital e observadas as violações de direitos humanos e fundamentais das cidadãs trabalhadoras pelo ente público

municipal, por meio do Edital 009/21, nada há a ser reparado na sentença no que diz respeito à tutela inibitória deferida (imediata nomeação das candidatas aprovadas, ainda que em estado de gravidez, observada exclusivamente a respectiva ordem de classificação no certame). Recurso do Município a que se nega provimento.

DANO MORAL COLETIVO. INJUSTIFICADA PRETERIÇÃO DE GESTANTES HABILITADAS EM PROCESSO SELETIVO AO FINAL DA FILA DE APROVADOS. INDENIZAÇÃO A SER REVERTIDA PELO ENTE SINDICAL EM CAMPANHAS DE DIVULGAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO DA COMUNIDADE LOCAL ACERCA DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DAS CIDADÃS TRABALHADORAS, DE FORMA DEVIDA E AMPLAMENTE COMPROVADA NOS AUTOS. EFEITO PEDAGÓGICO DA CONDENAÇÃO.

O Edital 009/21, por meio do qual foram preteridas na ordem de classificação e nomeação no processo seletivo simplificado realizado pelo Réu, as empregadas que se encontravam em estado gravídico no momento da posse representam flagrantes violações a direitos humanos e fundamentais das cidadãs trabalhadoras que participaram do certame. A postura do Réu distanciou-se de modo substancial dos princípios da legalidade, isonomia e vinculação ao edital, importando, por sua vez, afronta a dispositivos constitucionais (arts. 1º, III e IV, 3º, VI, 6º, 7º, “caput”, XVIII, XX e XXX, 170, 196 e 226 da CF), além de inúmeros diplomas internacionais (normas supralegais, portanto), a exemplo dos arts. 2º da DUDH, 2º do PIDCP, 2º e 17 do PIDESC, 1º da Convenção da ONU Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1º da Convenção 111 da OIT, 1º, 5º e 6º da Convenção 190 da OIT, 1º da Convenção Americana de Direitos Humanos, 4º, “e” e “j” da Convenção de Belém do Pará, além das lógicas traçadas nas Convenções 100, 103 e 189 da OIT. No plano infraconstitucional, a seu turno, o Edital 009/21 colide com o previsto pelos arts. 373-A da CLT, 1º e 2º da Lei 9.029/95, 1º da Lei 14.151/2021 (alterada pela Lei 14.311/2022), 1º/6º do ECA, 10/20, 186, 187 e 927 do CC e 9º da Lei Maria da Penha. Incontestável, deste modo, a presença dos elementos conduta (ilícita), dano (discriminação violadora dos direitos da personalidade da cidadã trabalhadora) e nexos causal, sendo inafastável a responsabilização civil do Réu, tal qual imposta em sentença. A tutela aos direitos de cunho extrapatrimonial, além de reverberar a máxima pós-positivista da centralidade da dignidade humana (Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e art. 1º, III, da CF), detém previsão expressa no art. 5º, V e X, da Constituição Federal. A aferição dos danos morais, outrossim, deve ocorrer “in re ipsa”, dispensando-se a comprovação de sofrimento pela vítima. Basta, dessarte, a demonstração do ilícito para que se configure o dever de compensar oponível ao agressor. No âmbito das tutelas coletivas (direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos), igualmente fora reconhecida a

possibilidade de compensação, conforme emerge do já mencionado art. 5º, V e X, da CRFB/1988 (que não restringe sua amplitude de incidência ao espectro individual), bem como dos arts. 1º, IV da Lei 7.347/85 e 6º, VI e VII, do CDC. Os valores coletivos, ademais, figuram como amplificação dos valores singulares, de modo que eventual ofensa coletivamente considerada repercute, invariavelmente, na esfera individual dos membros da comunidade atingida. Nesse sentido, se o particular sofre lesão aos seus direitos da personalidade (imagem, honra, etc.), a coletividade vítima de um dano moral padece do desprezo, descrença em relação ao Poder Público e à ordem jurídica. Não se pode perder de vista, ainda, que no campo do dano moral coletivo a condenação detém como finalidade desestimular (e em última análise punir) o agressor e, lado outro, compensar a vítima pelo abalo sofrido. No caso vertido, a gravidade da conduta perpetrada, assim como a extensão dos danos são patentes, já que o Réu, desvirtuando política pública de proteção à saúde da mulher e do nascituro, associada à manutenção de sua fonte de subsistência (Lei 14.151/2021), promoveu injustificada preterição das candidatas habilitadas em seu processo seletivo, impondo-lhes o final da fila de classificação em razão de seu estado gravídico. O “quantum” fixado na origem (R\$ 10.000,00), a título de compensação por danos morais, não atinge uma das finalidades precípua da condenação, qual seja, atribuição de efeito pedagógico voltado à não reiteração da conduta pelo agressor. Observadas a extensão dos danos, a gravidade conduta e a finalidade educativa da condenação, bem como pautando-se pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, adequado majorar o montante condenatório para R\$ 100.000,00 (cem mil reais). Considerando, outrossim, o fato de que o Sindicato não figura como efetivo titular dos direitos vindicados, mas substituto processual (arts. 82 do CDC e 5º da LACP), a importância atribuída à vertente condenação deverá ser revertida, ainda que de forma indireta, em favor das efetivas titulares dos direitos fundamentais violados (art. 81 do CDC). Visando atingir aludido desiderato, os valores ora fixados deverão ser destinados, pelo ente sindical, para a elaboração e implementação de campanhas de divulgação e conscientização da comunidade local acerca dos direitos e garantias fundamentais das cidadãs trabalhadoras, como, por exemplo, a divulgação de materiais informativos, realização de cursos, dentre outros, enfatizando-se, em especial, aspectos relativos às tutelas simultâneas à maternidade e ao acesso e manutenção do trabalho decente da cidadã trabalhadora, de forma devida e amplamente comprovada nos autos. Recurso adesivo do Sindicato a que se dá provimento, para majorar a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. 02ª VARA DO TRABALHO DE FRANCISCO BELTRÃO - PR**.

RELATÓRIO

....

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Considerando que a condenação imposta (R\$ 10.000,00) não ultrapassa o limite de 100 salários mínimos (art. 496, § 3º, III, do CPC e Súmula 303, I, "c", do TST), não conheço da remessa de ofício.

Regularmente interpostos, **CONHEÇO** dos recursos ordinários das partes, principal do Réu e adesivo do Autor, assim como das contrarrazões.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE MUNICÍPIO DE FRANCISCO BELTRÃO

Incompetência material da Justiça do Trabalho

Pugna o Reclamado pelo reconhecimento da incompetência material da Justiça do Trabalho para análise do feito. Afirma que no julgamento da Reclamação 5.381/4 o STF afastou a competência desta Especializada para apreciação das demandas envolvendo o vínculo jurídico-administrativo entre a Administração e seus servidores. Acrescenta, aliás, que referido posicionamento foi acolhido pelo TST, resultando no cancelamento da OJ 205 da SBDI-1, inclusive.

Decido.

Friso, de início, que diversamente do arguido no apelo, no julgamento da RCL 5.381/AM o STF não afastou a competência material da Justiça do Trabalho (art. 114, I, da CF) para apreciação de toda e qualquer lide envolvendo a administração pública e seus servidores, mas apenas aquelas em que o vínculo jurídico havido entre as partes fosse de natureza estritamente administrativa:

“CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. MEDIDA LIMINAR NA ADI 3.357. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIDORES PÚBLICOS. REGIME TEMPORÁRIO. JUSTIÇA DO TRABALHO. INCOMPETÊNCIA. 1. No julgamento da ADI 3.395-MC,

este Supremo Tribunal suspendeu toda e qualquer interpretação do inciso I do artigo 114 da CF que inserisse, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas instauradas (na redação da EC 45/2004) as entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. 2. Contratações temporárias que se deram com fundamento na Lei amazonense nº 2.607/00, que minudenciou o regime jurídico aplicável às partes figurantes do contrato. Caracterização de vínculo jurídico-administrativo entre contratante e contratados. 3. Procedência do pedido. 4. Agravo regimental prejudicado.” (STF - Rcl: 5381 AM, Relator: Min. CARLOS BRITTO, Data de Julgamento: 17/03/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-147 DIVULG 07-08-2008 PUBLIC 08-08-2008 EMENT VOL-02327-01 PP-00136)

Como bem pontuado em sentença, lado outro, no edital de regência do processo seletivo simplificado sob exame fora definido, de forma literal, que o vínculo jurídico estabelecido entre as partes (Administração e eventuais aprovados e contratados) seria de cunho estritamente trabalhista, mais precisamente regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (item 1.3 - fl. 71).

Inarredável, pois, a competência material desta Especializada para apreciação do feito, nos moldes do art. 114, I, da CF.

Nada a reparar.

Ausência de ilicitude - Vinculação ao edital de contratação

Afirma o Reclamado que o edital faz lei entre as partes, nos termos do art. 41 da Lei 8.666/93, exercício igualmente verificado em relação ao instrumento convocatório. Assevera que, ao deixar de aplicar as regras contidas no edital do processo seletivo simplificado objeto do debate em relação a determinado grupo de candidatos, incorreria em invariável afronta aos princípios da moralidade e isonomia (art. 37 da CF e Lei 8.666/93). Consigna que por meio do Edital 009/2021 tornou públicas as regras para contratação de pessoal por tempo determinado para atendimento de excepcional interesse público, mediante processo seletivo simplificado. Menciona, porém, que em 14/5/2021 fora publicada a Lei Federal 14.151, estabelecendo que as empregadas gestantes deveriam ser afastadas de suas atividades presenciais, sem prejuízo da respectiva remuneração, enquanto perdurasse a emergência de saúde pública de importância nacional em decorrência do novo Coronavírus. Alega que, com a finalidade de cumprir epigrafada norma, fora publicado o Edital 009/2021,

dispondo que as empregadas gestantes nomeadas seriam encaminhadas para o final da fila, com a possibilidade de futura convocação. Argumenta, neste sentido, que referidas candidatas não foram excluídas do certame, apenas deslocadas na ordem de classificação em decorrência da previsão legal em comento. Afirma que exercício diverso importaria pagamento de remuneração sem a devida contraprestação, já que o trabalho não poderia ter sido desenvolvido de forma remota. Invoca o princípio da legalidade, que impõe interpretação literal das regras do edital (art. 37 da CF). Requer, pois, a reforma do julgado.

Decido.

Manifestou-se o Julgador da origem (ID. 4c525f6):

[...]

Pontuo, de início, que, diversamente do arguido no apelo, o edital originário de publicação do certame não previa qualquer norma que viabilizasse o deslocamento de candidatas aprovadas gestantes para o final da fila, em decorrência de sua condição pessoal.

Logo, a decisão jurisdicional tal qual exarada não viola o princípio da vinculação ao edital, importando, *a contrario sensu*, observância às suas regras originárias, por meio das quais foram estabelecidas as balizas para aprovação e nomeação aos postos de trabalho disponibilizados para homens e mulheres.

Subsiste, dessarte, o debate acerca da constitucionalidade, convencionalidade e legalidade da alteração promovida pelo Edital 009/21, por meio do qual foram deslocadas para o final da fila de classificação as candidatas aprovadas que se encontravam em estado gestacional no momento de suas nomeações.

Destaco que o princípio da igualdade figura como uma das pedras de toque do Estado Democrático de Direito, porquanto viabiliza o desenvolvimento de uma sociedade pluralista, pautada pelo princípio da não discriminação em sua dimensão substantiva (e não meramente formal).

Nesse sentido, frisa-se como um dos objetivos da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da CF).

No texto constitucional, ademais, consignou-se a máxima fundamental da igualdade entre homens e mulheres, prevendo-se, outrossim, que a lei punirá quaisquer

atos atentatórios aos direitos fundamentais (arts. 5º, *caput*, I e XLI, da CF).

Rompe-se, deste modo, com o paradigma patriarcal, adotando-se uma lógica promocional dos direitos fundamentais da mulher, no espectro trabalhista, inclusive (arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, *caput*, XVIII, XX e XXX, 170 e 226, da CF).

No plano internacional, de igual modo, têm-se inúmeras prescrições tutelares dos direitos e garantias fundamentais da cidadã trabalhadora, notadamente da igualdade de gênero, isonomia remuneratória e proteção à maternidade, a exemplo da Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, Convenção de Belém do Pará, Convenções 100, 103, 111, 156, 189 e 190 da OIT, Agenda ONU 2030 e Declaração do Centenário da OIT.

No plano infraconstitucional, aliás, o direito da mulher à não discriminação em matéria de trabalho e emprego, bem como à tutela da maternidade (dimensão binária dos direitos da personalidade da mulher e do nascituro), encontram guarida nos arts. 373-A e seguintes da CLT, 1º, 2º, 3º e 4º da Lei 9.029/95, 1º/6º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), 3º e 9º da Lei Maria da Penha e 10/20, 186, 187 e 927 do CC.

Observadas, pois, as diretrizes normativas acima, torna-se inarredável o reconhecimento do cunho discriminatório da previsão contida no Edital 009/21, porquanto desnatura o conteúdo de política pública de manutenção do emprego, proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho e tutela à maternidade da cidadã trabalhadora (Lei 14.151/2021).

Preceitua referido diploma legal:

“Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.”

Assevero que a redação de epigrafado diploma normativo foi alterada pela Lei 14.311/2022, mantendo-se, entretanto, sua lógica substancial, senão vejamos:

“Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial. (Redação dada pela Lei nº 14.311, de 2022)

§ 1º A empregada gestante afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

§ 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

§ 3º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1º deste artigo, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

(...)

§ 6º Na hipótese de que trata o inciso III do § 3º deste artigo, a empregada gestante deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

§ 7º O exercício da opção a que se refere o inciso III do § 3º deste artigo é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não poderá ser imposta à gestante que fizer a escolha pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razão dela. (Incluído

pela Lei nº 14.311, de 2022)”

Como visto, portanto, a intenção do legislador ordinário fora viabilizar a manutenção do emprego e, por decorrência, da fonte de subsistência da mulher em estado gravídico durante a pandemia da COVID-19, mediante sua transferência para o trabalho remoto.

Não há, lado outro, qualquer espaço para a interpretação materializada no Edital 009/2021 levado a efeito pelo Réu, já que, furtando-se de seu dever de observância à ordem de classificação do certame de fundo, obstou o acesso das cidadãs trabalhadoras em estado de gravidez ao mundo do trabalho, finalidade diametralmente oposta à contida na norma federal invocada como baliza (Lei 14.151/2021, alterada pela Lei 14.311/2022).

Colide com o já mencionado Edital 009/21, de igual modo, o previsto pelos arts. 373-A da CLT, 1º e 2º da Lei 9.029/95, a saber:

“Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei n.º 9.799, de 26.5.1999)“

Lei 9.029 de 1995:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Logo, a conclusão exarada em sentença não implica invasão pelo Judiciário do mérito do ato administrativo questionado (oportunidade e conveniência), mas reconhecimento de que seu conteúdo não suplanta os filtros da legalidade, por violar leis em vigor em território nacional, da convencionalidade, porquanto infringe normas de espectro supralegal (convenções internacionais de direitos humanos ratificadas pelo

Brasil) e da constitucionalidade, por contrariar os diversos dispositivos do texto maior referenciados alhures.

Em relação às convenções internacionais atingidas pela conduta discriminatória do Réu, outrossim, merecem destaque as prescrições dos arts. 2º da DUDH/1948, 1º da Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher - 1979 e 1º da Convenção 111 da OIT, os quais preceituam, respectivamente:

* Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948:

“Artigo 2º Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.”

Convenção da ONU Sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a mulher de 1979:

“Artigo 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.”

* Convenção 111 da OIT:

“Artigo 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

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

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

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

discriminação.

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

Além de referidas disposições, bem como aquelas alhures destacadas, acrescento à vertente fundamentação afrontas aos arts. 2º do PIDCP, 2º e 17 do PIDESC, 4º, “e” e “j” da Convenção de Belém do Pará e 1º da Convenção Americana de Direitos Humanos, as quais preconizam de forma substancial a igualdade de gênero no tocante à materialização dos direitos humanos.

Menciono, por fim, o contido nos arts. 1º, 5º e 6º da recém aprovada Convenção 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, a qual dispõe acerca do assédio e da violência no trabalho, prevendo, inclusive, que estes poderão pautar-se pelo gênero:

“I. DEFINIÇÕES Artigo 1

1. Para os fins deste Contrato:

a) a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestados uma ou várias vezes, que se destinam a que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclua violência e assédio de gênero e

b) a expressão “violência e assédio com base no gênero” designa a violência e o assédio direcionados contra pessoas com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nos parágrafos a) e b) do parágrafo 1 deste artigo, a violência e o assédio podem ser definidos na legislação nacional como um conceito único ou como conceitos separados.

(...)

Artigo 5

A fim de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, todo Membro deve respeitar, promover e aplicar princípios e direitos fundamentais no trabalho, como a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação, além de promover trabalho decente e seguro.

Artigo 6

Cada Membro adotará legislação e políticas que garantam o direito à

igualdade e à não discriminação no emprego e na ocupação, incluindo as trabalhadoras, assim como as trabalhadoras e outras pessoas pertencentes a um ou vários grupos vulneráveis ou grupos em situações vulneráveis que são desproporcionalmente afetadas pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.(...)”

O caso vertido, dessarte, amolda-se perfeitamente à ideia de violência e/ou assédio pautado pelo gênero, baliza interpretativa que, associada aos demais elementos explicitados, torna incontestável a reprovabilidade da conduta perpetrada pelo Réu e, por decorrência, ilícita a previsão contida no Edital 009/21.

Inexistindo, pois, afronta aos princípios da legalidade, isonomia e vinculação ao edital e observadas as violações de direitos humanos e fundamentais das cidadãs trabalhadoras pelo ente público municipal, por meio do Edital 009/21, nada há a ser reparado na sentença no que diz respeito à tutela inibitória deferida (imediate nomeação das candidatas aprovadas, ainda que em estado de gravidez, observada exclusivamente a respectiva ordem de classificação no certame).

Nego provimento.

Indenização por dano moral coletivo (análise conjunta dos recursos)

Sustenta o Reclamado não estarem presentes os elementos configuradores de sua responsabilização objetiva (teoria do risco administrativo), quais sejam, conduta da administração, comprovação inequívoca dos danos (art. 373 do CPC) e nexos de causalidade, pelo que a condenação de fundo não merece prosperar. Invoca, ainda, os arts. 37, § 6º, da CF, 186 e 927 do CC, que regulam a responsabilização civil subjetiva do ente público, quando constatados conduta ilícita, dano, nexos causal, dolo ou culpa do agente estatal. Considerando, pois, que sua conduta teve como finalidade adequar as regras do certame à legislação federal superveniente, defende a necessidade de exclusão de sua condenação ao pagamento de danos morais coletivos, tal qual imposta em sentença. Invoca, outrossim, os arts. 944 do CC, 51 e 52 da Lei 5.250/67 (Lei de imprensa), como substrato para a limitação da indenização deferida, ainda que este último diploma tenha sido declarado inconstitucional pelo STF. Requer, pois, a fixação de eventual condenação ao patamar máximo de um salário mínimo, sob pena de violação ao princípio da razoabilidade e consequente enriquecimento sem causa por parte do credor.

O Sindicato Reclamante, a seu turno, pugna pela majoração do “quantum”

condenatório fixado na origem. Argumenta, em síntese, que o montante não atinge a finalidade pedagógica da condenação, além de distanciar-se dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, já que incompatível com a extensão dos danos e com a gravidade da conduta perpetrada. Requer, pois, ampliação da compensação sob exame para importe equivalente a 50 vezes a maior remuneração prescrita pelo Edital de abertura do certame (art. 223-G da CLT).

Decido.

Conforme amplamente fundamentado no tópico pretérito, as disposições do Edital 009/21, por meio do qual foram preteridas na ordem de classificação e nomeação no processo seletivo simplificado realizado pelo Réu, as empregadas que se encontravam em estado gravídico no momento da posse representam flagrantes violações a direitos humanos e fundamentais das cidadãs trabalhadoras que participaram do certame.

A postura do Réu, como dito, distanciou-se de modo substancial dos princípios da legalidade, isonomia e vinculação ao edital, importando, por sua vez, afronta a dispositivos constitucionais (arts. 1º, III e IV, 3º, VI, 6º, 7º, *caput*, XVIII, XX e XXX, 170, 196 e 226 da CF), além de inúmeros diplomas internacionais (normas supralegais, portanto), a exemplo dos arts. 2º da DUDH, 2º do PIDCP, 2º e 17 do PIDESC, 1º da Convenção da ONU Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1º da Convenção 111 da OIT, 1º, 5º e 6º da Convenção 190 da OIT, 1º da Convenção Americana de Direitos Humanos, 4º, “e” e “j” da Convenção de Belém do Pará, além das lógicas traçadas nas Convenções 100, 103 e 189 da OIT.

No plano infraconstitucional, a seu turno, o Edital 009/21 colide com o previsto pelos arts. 373-A da CLT, 1º e 2º da Lei 9.029/95, 1º da Lei 14.151/2021 (alterada pela Lei 14.311/2022), 1º/6º do ECA, 10/20, 186, 187 e 927 do CC e 9º da Lei Maria da Penha.

Incontestável, deste modo, a presença dos elementos conduta (ilícita), dano (discriminação violadora dos direitos da personalidade da cidadã trabalhadora) e nexo causal, sendo inafastável a responsabilização civil do Réu, tal qual imposta em sentença.

A tutela aos direitos de cunho extrapatrimonial, além de reverberar a máxima pós-positivista da centralidade da dignidade humana (Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e art. 1º, III, da CF), detém previsão expressa no art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

A aferição dos danos morais, outrossim, deve ocorrer “in re ipsa”, dispensando-se a comprovação de sofrimento pela vítima. Basta, dessarte, a demonstração do ilícito

para que se configure o dever de compensar oponente ao agressor.

No âmbito das tutelas coletivas (direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos), igualmente fora reconhecida a possibilidade de compensação, conforme emerge do já mencionado art. 5º, V e X, da CRFB/1988 (que não restringe sua amplitude de incidência ao espectro individual), bem como dos arts. 1º, IV da Lei 7.347/85 e 6º, VI e VII, do CDC.

Os valores coletivos, ademais, figuram como amplificação dos valores singulares, de modo que eventual ofensa coletivamente considerada repercute, invariavelmente, na esfera individual dos membros da comunidade atingida.

Friso, nesse sentido, que, se o particular sofre lesão aos seus direitos da personalidade (imagem, honra, etc.), a coletividade vítima de um dano moral padece do despreço, descrença em relação ao Poder Público e à ordem jurídica.

Não se pode perder de vista, ainda, que no campo do dano moral coletivo a condenação detém como finalidade desestimular (e em última análise punir) o agressor e, lado outro, compensar a vítima pelo abalo sofrido.

Surge, pois, a necessidade de se fixar a compensação a partir da extensão dos danos (art. 944 do CC), a gravidade da conduta perpetrada, além do caráter pedagógico da condenação de modo que o “quantum” fixado tenha como parâmetro a real necessidade de garantir-se uma proteção e/ou reparação suficiente.

Distancia-se, neste passo, da premissa de que uma indenização substantiva poderá causar enriquecimento ilícito por parte do beneficiário, já que o foco recai sobre a dimensão da conduta ilícita perpetrada e, notadamente, sobre a pretensa não reiteração dos ilícitos e seus impactos sociais.

Acrescenta-se a tais balizas, invariavelmente, o potencial econômico do ofensor, assim como eventual lucro indevido por ele auferido a partir da conduta ilícita objeto da condenação (*dumping* social, por exemplo).

Menciono, em acréscimo e apenas como baliza interpretativa, o parâmetro consignado nas Leis 12.529/2011 e 12.846/2013, qual seja, estabelecimento de condenação em valor que corresponda de 0,1% a 20% do faturamento bruto do agressor (arts. 37 e 6º, respectivamente).

No caso vertido, a gravidade da conduta perpetrada, assim como a extensão dos danos são patentes, já que o Réu, desvirtuando política pública de proteção à saúde da mulher e do nascituro, associada à manutenção de sua fonte de subsistência

(Lei 14.151/2021), promoveu injustificada preterição das candidatas habilitadas em seu processo seletivo, impondo-lhes o final da fila de classificação em razão de seu estado gravídico.

Entendo, neste passo, que o “quantum” fixado na origem (R\$ 10.000,00) a título de compensação por danos morais não atinge uma das finalidades precípuas da condenação, qual seja, atribuição de efeito pedagógico voltado à não reiteração da conduta pelo agressor.

Observadas, como dito, a extensão dos danos, a gravidade conduta e a finalidade educativa da condenação, bem como pautando-me pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, concluo adequado fixar o montante condenatório em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Considerando, outrossim, o fato de que o Sindicato não figura como efetivo titular dos direitos vindicados, mas substituto processual (arts. 82 do CDC e 5º da LACP), a importância atribuída à vertente condenação deverá ser revertida, ainda que de forma indireta, em favor das efetivas titulares dos direitos fundamentais violados (art. 81 do CDC).

Visando atingir aludido desiderato, os valores ora fixados deverão ser revertidos pelo ente sindical para a elaboração e implementação de campanhas de divulgação e conscientização da comunidade local acerca dos direitos e garantias fundamentais das cidadãs trabalhadoras, de forma devida e amplamente comprovada nos autos.

Menciono, exemplificativamente, a divulgação de materiais informativos, realização de cursos, dentre outros, enfatizando-se, em especial, aspectos relativos às tutelas simultâneas à maternidade e ao acesso e manutenção do trabalho decente da cidadã trabalhadora.

Ante o exposto, nego provimento ao recurso do Réu e dou provimento ao recurso do Autor para majorar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para o importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), importância que deverá ser revertida ao ente sindical para necessária aplicação em campanhas de divulgação e conscientização da comunidade local acerca dos direitos fundamentais das cidadãs trabalhadoras, notadamente aqueles relacionados à maternidade e ao acesso digno e à manutenção do trabalho decente.

RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DE S. D. T. E. E. P. M. D. F. B. - SINTEPFB

Majoração da indenização por dano moral coletivo

Recurso apreciado e provido, conforme análise conjunta com o recurso ordinário do Réu, a cujos fundamentos remeto-me por brevidade.

Provido.

Honorários de sucumbência

[...]

CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu e Adilson Luiz Funez, sustentou oralmente o advogado Andre Franco de Oliveira Passos inscrito pela parte recorrente Sindicato dos Trabalhadores em Educacao Publica Municipal de Francisco Beltrao - Sintepfb; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, principal do Réu e adesivo do Autor, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO DO RÉU**; e, sem divergência de votos, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO AUTOR** para majorar a condenação do Réu ao pagamento de indenização por danos morais coletivos para o importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), importância que deverá ser revertida ao ente sindical para necessária aplicação em campanhas de divulgação e conscientização da comunidade local acerca dos direitos fundamentais das cidadãs trabalhadoras, notadamente aqueles relacionados à maternidade e ao acesso digno ao trabalho decente. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas, de R\$ 1.800,00, pela parte Ré, calculadas sobre R\$ 90.000,00, valor majorado à condenação, isentas.

Intimem-se.

Curitiba, 24 de agosto de 2022.

RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA

Desembargador Relator

(...)

Indenização por Dano Moral.

O MM. Juízo de origem rejeitou o pleito em epígrafe: (...)

Inconformado, o autor recorre. Argumenta, em suma, que resta “inconteste a ocorrência do trabalho infantil, a responsabilização do Recorrido (por ele, inclusive, admitida no teor da contestação) e confirmada por este juízo o vínculo havido pelo período no qual detinha o Recorrente 16 (dezesesseis) anos de idade, há de se reconhecer a ocorrência de dano moral *in re ipsa*.” (fl. 171).

Examino.

Impende realçar que o dano moral prescinde de prova, vez que envolve sentimentos ligados à subjetividade, cuja manifestação e intensidade varia de indivíduo para indivíduo. Dor, aflição, constrangimento, honra, auto-estima, humilhação, vergonha (...) são fenômenos da alma, não suscetíveis de medida objetiva.

Mas a ocorrência do fato objetivo ou do evento concreto que teria desencadeado o dano moral há que ser demonstrada e, caso o fato não desponte incontroverso nos autos, o ônus da prova incumbe ao autor. Provado o ato ou fato inquinado de ofensivo, será possível avaliar a extensão do dano, pela gravidade e repercussão do fato no contexto pessoal, social e profissional, auxiliado o julgador pela presunção do que ordinariamente acontece e das regras de experiência comum (CPC, art. 334, I), tendo sempre como baliza a lógica do razoável.

No caso, conforme relatado pelo autor na inicial, “jamais figurou como menor aprendiz junto ao Reclamado, tendo laborado normalmente como se maior de idade empregado fosse. Realizou atividades fisicamente extenuantes como o carregamento de garrações de 20 (vinte) litros de água de botijões de gás, os quais além de carregar, tinha de transporta-los sob uma bicicleta por diversas vias que não contam com ciclovia! Destarte, o carregamento de um garrafão de 20L (vinte litros) de água, por si só, já excede o limite recomendado pelas diretrizes da lista TIP. Ainda, é de bom alvitre ressaltar que o Reclamante, por muitas vezes, carregava mais de um garrafão/botijão por vez em sua bicicleta o que, por lógica, implica que havia tremendo esforço físico de maneira constante para carregar/descarregar os objetos. Como se não bastasse Excelência, o Reclamante, ao iniciar seu labor, teve de abandonar seus estudos por incompatibilidade de horário e desgaste físico. Cursava, como dito anteriormente, o

curso preparatório PROVIM junto ao Colégio Salesiano, o qual deixou de frequentar por incompatibilidade de horários com o seu trabalho, configurando assim de forma clara, danos existenciais 6 ao projeto de vida do Reclamante, afetando seu conjunto extrapatrimonial.” (fls. 10-11).

Em defesa, a ré argumentou que o autor “tinha suas atividades laborativas no depósito, em basicamente ao atendimento telefônico, sua função primordial era recepcionar os P.C - Pedido de Compra - solicitando galões de água a pedido de clientes residentes em apartamentos e de empresas e comércios da região.”, destacando que “sua atividade principal era organizar, conservar e ajudar na parte administrativa.” (fl. 76).

Quando da realização da audiência instrutória, o autor não compareceu à audiência em que deveria ser interrogado, sendo considerado confesso “quanto à matéria de fato, nos termos do art. 844 da CLT e súmula 74 do c. TST” (fl. 143), conforme bem ponderado pelo d. Juízo de origem.

Não há dúvidas de que o autor foi contratado com dezesseis anos de idade, porquanto o Juízo de origem reconheceu o vínculo de emprego no primeiro período de 11.11.2017 a 13.11.2018 e, conforme carteira de identidade juntada aos autos, o reclamante nasceu em 18.04.2001 (fl. 16).

Como é de conhecimento notório e público, e conforme bem sintetizado no sítio oficial da Organização Internacional do Trabalho - OIT, “O trabalho infantil é **ilegal** e priva crianças e adolescentes de uma infância normal, impedindo-os não só de frequentar a escola e estudar normalmente, mas também de desenvolver de maneira saudável todas as suas capacidades e habilidades. Antes de tudo, o trabalho infantil é uma **grave violação dos direitos humanos** e dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, representando uma das principais **antíteses do trabalho decente**. O trabalho infantil é **causa e efeito da pobreza** e da ausência de oportunidades para desenvolver capacidades. Ele impacta o nível de desenvolvimento das nações e, muitas vezes, leva ao trabalho forçado na vida adulta. Por todas essas razões, a eliminação do trabalho infantil é uma das prioridades da OIT.” (<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/lang--pt/index.htm> - acessado em 10.03.2020, grifado no original).

A Constituição Federal proíbe o trabalho de crianças e adolescentes com menos de 18 anos de idade, permitindo o trabalho de maiores de 16 anos desde que em horário diurno e que não tenha contato com agentes insalubres e não realize atividades e operações perigosas (artigo 405, I, da CLT). Antes dessa idade mínima, excepcionalmente se permite o trabalho na condição de aprendiz desde que a partir dos 14 anos de idade (artigo 7º, XXXIII).

Qualquer que seja a idade do jovem trabalhador, deverá ser observado seu

direito à proteção integral prioritária e absoluta, nos termos do artigo 227 da Constituição e artigo 4º, do Estatuto da Criança e Adolescente - ECA, o qual não lhe assegura o direito/dever ao trabalho, mas o direito à profissionalização, desde que detenha a idade mínima para o trabalho, mas protegendo crianças, jovens e adolescentes de toda forma de exploração, discriminação, violência, crueldade e opressão.

Em princípio, o maior de 14 anos pode desempenhar todas as atividades, desde que com o acompanhamento de um empregado monitor, responsável pela coordenação de exercícios práticos pelas atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem. Porém, são vedadas as atividades relacionadas na lista TIP (Piores Formas de Trabalho Infantil), previstas no Decreto nº 6481/2008, que regulamentou a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A lista inclui as atividades como agricultura, pecuária, indústria de transformação, e relaciona os prováveis riscos ocupacionais e repercussões à saúde.

No caso dos autos, incontestado que o autor foi contratado na função de Entregador de água, conforme constou em sua CTPS (fl. 25), enquadrando na atividade "todas", item 80, com a seguinte descrição do trabalho: "Com levantamento, transporte, carga ou descarga manual de pesos, quando realizados raramente, superiores a 20 quilos, para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino; e superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizados frequentemente", tendo os prováveis riscos ocupacionais "Esforço físico intenso; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular" e prováveis repercussões à saúde "Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); lombalgias; lombociatalgias; escolioses; cifoses; lordoses; maturação precoce das epífises" (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm - acessado em 10.03.2020 - LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL - LISTA TIP).

Ainda, verifico que o autor também realizava entrega de botijão de gás, conforme extraído da conversa do aplicativo WhatsApp (fl. 41), o que se enquadra na atividade de "transporte e armazenagem", item 60, "No transporte e armazenagem de álcool, explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos e liquefeitos", expondo o menor aos prováveis riscos ocupacionais de "Exposição a vapores tóxicos; risco de incêndio e explosões" e prováveis repercussões à saúde com "Intoxicações; queimaduras; rinite e dermatites de contato" (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm - acessado em 10.03.2020 - LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL - LISTA TIP).

Esclareço que os mencionados itens supratranscritos (itens 80 e 60) foram extraídos da Lista TIP - Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, anexado ao Decreto

nº 6.481 de 12 de junho de 2008 que regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000.

Nessa perceptiva, há que se admitir que o autor, ao ser contratado como empregado, a ré cometeu ato ilícito de natureza grave, descumprindo a norma constitucional, que tem por objetivo a proteção do empregado menor de idade, em especial aqueles que dizem respeito a sua saúde e segurança, esfera íntima de valores, dignidade e mesmo quanto ao pleno desenvolvimento dos seus direitos de personalidade, razão porque cogito que, de fato, ocorreu dano moral que deve ser reparado.

Assim, a conduta da ré enseja a indenização por dano moral postulada, porquanto o dano extrapatrimonial causado à parte autora independe de prova, sendo caracterizado como dano *in re ipsa*.

A fixação do *quantum* indenizatório deve ser feita mediante avaliação da gravidade do fato, da intensidade e repercussão da ofensa, das circunstâncias pessoais da vítima, do comportamento do ofensor após o fato e do contexto sócio-econômico em que se inserem ofensor e ofendido, a fim de que o valor apurado atinja a finalidade compensatória da indenização - sem implicar enriquecimento sem causa do ofendido - bem como sua função pedagógico-punitiva - disciplinando futuras ações voluntárias e conscientes do atual ofensor e inibindo eventual reincidência.

Ademais, deve-se destacar que a Lei 13.467/2017 incluiu aspectos para a fixação da indenização por dano moral, que, por sua natureza processual, possuem aplicação e imediata aos processos em curso. Além disso, verifico que os parâmetros direcionam o julgador na busca de uma solução mais justa. Destaca-se:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Nessa linha de raciocínio, consideradas não somente as circunstâncias do caso em análise, configurados nos aspectos constante no caput do art. 223-G, como, também, o escalonamento constante no §1º, contrabalanceando com o capital da empresa (cláusula quarta da Alteração Contratual nº 04 da Sociedade Fenix Distribuidora de Água e Conveniência LTDA. ME - fl. 80), **condeno** a ré a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 5.000,00, com juros e correção monetária na forma da Súmula 439 da TST.

Reformo parcialmente para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral em virtude do contrato de trabalho, não de aprendizagem, celebrado entre as partes, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com juros e correção monetária na forma da Súmula 439 do c. TST.

ACÓRDÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina; presente o Excelentíssimo Procurador Luis Carlos Cordova Burigo, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ana Carolina Zaina, Cassio Colombo Filho e Claudia Cristina Pereira; **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA**. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para acrescer à condenação o pagamento de indenização por dano moral em virtude do contrato de trabalho, não de aprendizagem, celebrado entre as partes, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com juros e correção monetária

na forma da Súmula 439 da TST.

Custas, pela ré, no importe de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre o valor ora acrescido à condenação de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Intimem-se.

Curitiba, 12 de maio de 2020.

ANA CAROLINA ZAINA
Relatora

PROCESSO nº 0000044-25.2021.5.09.0093 (ROT)

EMENTA

DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DAS DETERMINAÇÕES. É inegável que a conduta adotada pela ré causou, e causa, lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, uma vez que propiciam a negação do direito pleno à saúde dos trabalhadores, bem como de seus familiares e da comunidade em geral. Ao deixar de adotar práticas que ajudam a evitar que seus empregados contraíam o coronavírus, a reclamada coloca em risco não só a saúde de seus empregados, como a da comunidade como um todo. Vale lembrar que esta ação civil pública teve início com a denúncia de um surto de covid 19 na empresa ré no Município de Assaí, dando conta de 30 casos. Há, também, de se levar em conta a afronta ao próprio ordenamento jurídico, que, erigido pelo legislador como caminho seguro para se atingir o bem comum, é flagrantemente aviltado, já que a empresa ré não vem cumprindo as determinações da tutela de emergência deferida na presente ação.

(...)

5. DANO MORAL COLETIVO

Extrai-se da decisão de origem:

MPT: Os fatos demonstrados violam vários dispositivos constitucionais que tutelam direitos de subsistência humana de espectro físico, psicológico e social. A ré feriu a dignidade humana dos trabalhadores, não podendo em razão disso deixar de ser punida. Não se trata aqui de reparação, civil ou moral, aos trabalhadores individualmente considerados. Os prejuízos que foram causados pela demandada à sociedade, aos trabalhadores atingidos e aos interesses difusos de toda gama são imensuráveis e devem ser reparados, porquanto repercutem sobre interesses metaindividuais. Essa responsabilidade, decorrente da prática de ato ilícito, implica uma condenação em dinheiro (art.3º da Lei n.º 7.347/85), cujo valor deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão, o comprometimento do bem jurídico violado e a extensão do dano

Defesa: Conforme demonstrado, não existe a prática de qualquer ato ilícito pela reclamada. Além disso, as medidas que estão sendo tomadas para conter a pandemia causada pelo coronavírus são inéditas e passíveis de adaptação. Aliás, toda a comunidade internacional ainda está tentando controlar os efeitos causados por esse vírus, não havendo um consenso na comunidade científica sobre quais medidas são totalmente eficazes.

Trata-se de um movimento de tentativa e acerto, como ocorrido em outras situações semelhantes vividas pela humanidade.

Portanto, as ações praticadas pela reclamada, mesmo antes do ajuizamento da presente ação, assim como as outras demonstradas na presente contestação e nas petições de ID e67ea9e, 4dc3979 e c47f042, e os respectivos documentos anexos a elas, demonstram a boa-fé da reclamada em manter o ambiente seguro e livre de contaminação, atendendo às diretrizes da OMS e da OIT, bem como as determinações dos órgãos nacionais de enfrentamento e combate à pandemia. Sendo assim, não se pode falar em qualquer ação ou omissão que gere condenação ao pagamento de indenização por danos morais, muito menos por danos morais coletivo

Pois bem.

Tendo em vista que a empresa demonstra que procurou cumprir parcialmente as determinações requeridas, mas que só o fez no curso da demanda, ainda de forma parcial, tendo apresentado alto índice de contaminação e medidas insuficientes para demonstrar o cumprimento das exigências postas em tutela, fixo uma indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), revertidos ao FAT.

A reclamada requer seja afastada a indenização por danos morais coletivos, alegando que não praticou qualquer ato ilícito. Caso mantida a condenação, busca a redução do valor fixado.

A sociedade atual é marcada por relações e conflitos que alcançam dimensões coletivas e exigem a tutela de interesses jurídicos de feição transindividual, ou seja, que não correspondem a apenas um ou a mais sujeitos determinados, mas a uma coletividade de pessoas (integrantes de uma comunidade, consumidores de determinados produtos, grupos ou categorias de trabalhadores, portadores de deficiência, etc.).

É o que ocorre com os reconhecidos interesses difusos e coletivos, contemporaneamente valorizados pelo ordenamento jurídico.

Seguindo essa linha de raciocínio, não apenas danos de natureza material devem receber proteção jurídica na medida em que se tem reconhecido a existência de interesses de ordem extrapatrimonial ínsitos a uma coletividade.

Nesse aspecto, a ideia de dano moral deixa de ser um equivalente da dor psíquica, exclusivo de pessoas físicas, para significar a violação a valores de considerável relevância na comunidade.

Com efeito, a coletividade, mesmo quando não dotada de personalidade jurídica, possui e titulariza valores morais e um patrimônio ideal que merece proteção,

assim reconhecido pelo sistema jurídico no objetivo de atender à sua destinação social, em compasso com as características, os desafios e as necessidades do mundo contemporâneo.

Nessa quadra, o dano moral coletivo é categoria autônoma de dano que não se identifica com os tradicionais atributos da pessoa humana (dor, sofrimento ou abalo psíquico), mas com a violação injusta e intolerável de valores fundamentais titularizados pela coletividade (grupos, classes ou categorias de pessoas).

Tem a função de: **a)** proporcionar uma reparação indireta à lesão de um direito extrapatrimonial da coletividade; **b)** sancionar o ofensor; e **c)** inibir condutas ofensivas a esses direitos transindividuais.

Se, por um lado, o dano moral coletivo não está relacionado a atributos da pessoa humana e se configura *in re ipsa*, dispensando a demonstração de prejuízos concretos ou de efetivo abalo moral, de outro, somente ficará caracterizado se ocorrer uma lesão a valores fundamentais da sociedade e se essa vulneração ocorrer de forma injusta e intolerável.

Na esfera do Direito do Trabalho, doutrina e jurisprudência também reconhecem a possibilidade de lesões ao patrimônio moral de uma coletividade, sendo oportuno mencionar a autorizada advertência de Xisto Tiago de Medeiros Neto:

Afirma-se, então, que o reconhecimento jurídico do dano moral coletivo e da imperiosidade da sua adequada reparação traduz a mais importante vertente evolutiva, na atualidade, do sistema da responsabilidade civil, em seus contínuos desdobramentos, a significar a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos, de essência tipicamente extrapatrimonial, não subordinada à esfera subjetiva do sofrimento ou da dor individual. São direitos que traduzem valores jurídicos fundamentais da coletividade, que lhes são próprios, e que refletem, no horizonte social, o largo alcance da dignidade dos seus membros.

(...)

Resta evidente, com efeito, que, diante de uma conduta ilícita que fira interesse não patrimonial, do qual titular uma determinada coletividade (em maior ou menor extensão), configurar-se-á dano passível de reparação, sob a forma adequada a esta realidade jurídica peculiar aos direitos transindividuais. É relevante anotar, também, que, nos casos de danos coletivos pode-se vislumbrar a eventual presença de efeitos negativos que o ato lesivo possa gerar, em relação a determinadas coletividades de pessoas, como repulsa, abalo ou consternação.

Todavia, é de absoluta importância ressaltar que a caracterização do dano moral coletivo não se vincula nem se condiciona à observação ou demonstração efetiva de tais efeitos negativos, visto que constituem

eles, mesmo quando perceptíveis coletivamente, mera consequência do dano produzido pela conduta do agente, não se apresentando, evidentemente, como pressuposto para a sua configuração.

Nesta quadra, deve-se ter em consideração não as eventuais consequências negativas do dano verificado, mas sim, propriamente, a violação do direito que o produz. Com efeito, assenta-se que a configuração do dano moral coletivo independe de qualquer afetação ou abalo à integridade psicofísica da coletividade". ("Dano moral coletivo". São Paulo: LTr, 4ª edição, 2014, págs. 160/161) (grifos acrescentados)

Em alentado estudo a respeito do dano moral coletivo trabalhista, Thereza Cristina Gosdal, hoje, eminente Desembargadora deste Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, fazendo referência a José Felipe Ledur, assinala que o "caput" do artigo 170 da Constituição Federal estabelece uma conexão entre a dignidade assegurada no inciso III do seu artigo 1º e o direito do trabalho, esclarecendo:

"(...) A existência digna está ligada ao princípio da valorização do trabalho. O acesso ao trabalho decente, em condições aceitáveis e justamente remunerado, transcende o âmbito puramente individual, alcançando a ordem pública e o interesse coletivo. ("Dano Moral Coletivo Trabalhista e o Novo Código Civil", in "O impacto do novo Código Civil no Direito do Trabalho", São Paulo: LTr, 2003, p. 209) (grifos acrescentados)

Revela-se, a bem ver, que a ofensa a direitos transindividuais, que enseja a indenização por danos morais coletivos é a lesão à ordem jurídica, patrimônio jurídico de toda a coletividade.

É inegável que a conduta adotada pela Ré causou, e causa, lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, uma vez que propiciam a negação do direito pleno à saúde dos trabalhadores, bem como de seus familiares e da comunidade em geral. Ao deixar de adotar práticas que ajudam a evitar que seus empregados contraíam o coronavírus, a reclamada coloca em risco não só a saúde de seus empregados, como a da comunidade como um todo. Vale lembrar que esta ação civil pública teve início com a denúncia de um surto de covid 19 na empresa ré no Município de Assaí, dando conta de 30 casos.

Há, também, de se levar em conta a afronta ao próprio ordenamento jurídico, que, erigido pelo legislador como caminho seguro para se atingir o bem comum, é flagrantemente aviltado, já que a empresa ré não vem cumprindo as determinações da tutela de emergência deferida na presente ação.

Como tais lesões amoldam-se na definição do art. 81, incisos I e II, da Lei

n. 8.078/90, cabe a reparação do dano e à sustação da prática, consoante requerido pelo Ministério Público. Destaque-se que a responsabilização pelo dano moral coletivo não tem função apenas compensatória, ante à impossibilidade de ressarcir algo que não tem equivalência econômica, tem também função sancionatória e pedagógica. A condenação à reparação do dano causado à coletividade pode contribuir para a formação de uma mentalidade ética e consciente da função social da empresa (art. 170 da CFRB), ainda que por temor de eficácia de uma tutela coletiva. No caso em tela, como já evidenciado, verifica-se a ocorrência de um dano moral geral, causado a toda coletividade, na medida em que violada a ordem social. Configura-se, portanto, a lesão não só aos interesses coletivos, como também aos interesses difusos. Justifica-se a reparação genérica não só pela transgressão ao ordenamento jurídico vigente, com a qual a sociedade não se compadece, mas também pelo caráter pedagógico da sanção indenizatória, além de permitir, ao menos de forma indireta, o restabelecimento da legalidade pela certeza de punição do ato ilícito.

Ante o exposto, **mantenho a sentença**, inclusive quanto ao valor arbitrado.

ACÓRDÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ricardo Bruel da Silveira, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, nos termos da fundamentação, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO** e das **CONTRARRAZÕES**. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para afastar a obrigatoriedade de fornecimento de embalagens para armazenamento das máscaras.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 23 de fevereiro de 2022.

RICARDO BRUEL DA SILVEIRA
Relator

PROCESSO nº 0001199-85.2019.5.09.0658**RELATÓRIO**

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO**ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário, assim como das contrarrazões.

MÉRITO**Recurso da autora T. M. M.****1. Cerceamento de defesa - nulidade da sentença - reabertura da instrução**

A autora alega que em audiência foi cerceada a "possibilidade de produzir a prova testemunhal em relação ao bullying no ambiente de trabalho sofrido pela Reclamante, causando-lhe o indeferimento do referido pedido de danos morais e a impossibilidade de demonstrar o agravamento de seu estado de saúde psicológico (depressão), pois esta era uma forma eficaz de provar o alegado". Aduz que "o "bullying" também pode ser vislumbrado sob seu conceito social. Ademais, caberia a testemunha reportar o conhecimento das referidas práticas de bullying". Sustenta que o "bullying além de se tratar de um conjunto de violências, pode causar depressão".

Afirma ser "imprescindível que seja reaberta a instrução para a oitiva de testemunha referente ao bullying no ambiente de trabalho, para que o Magistrado obtenha subsídios para julgar a demanda com a maior equidade possível, não causando prejuízos a nenhuma das partes envolvidas, motivo pelo qual se requer a nulidade da R. sentença e reabertura da instrução para a colheita da referida prova oral".

Argumenta que "o mm. Juízo não deferiu o pedido "6" constante na petição de aditamento a inicial para que a Reclamada juntasse aos autos os relatórios de vigilância e controle dos problemas apresentados pelos trabalhadores e o nexo de causalidade com o ambiente de trabalho na forma da NR 36 do MT em seus itens 36.12.3, A e B, e, 36.12.4, relatórios estes que se pretendia provar que a Reclamada não cumpriu/ou é ineficaz as medidas que toma em relação a prevenção da saúde psicológica de seus funcionários pois como é sabido, inúmeros são os casos de funcionários que adquirem/ ou agravam seu estado de saúde psicológico durante o

labor para a Reclamada”.

Sustenta que, “tendo em vista que não foi possibilitado para a parte autora a produção de todas as provas possíveis, tendo em vista que tais documentos estão em posse da Reclamada, requer-se seja reaberta a instrução e seja determinado a Reclamada para que junte aos autos os referidos documentos, e, seja realizada a prova oral em relação ao bullying”.

Examino.

No caso em tela, a autora apresentou aditamento à petição inicial às fls. 158-174. A autora alegou que “fora contratada para laborar como auxiliar de produção congelados/embalagem, porém foi transferida para trabalhar na limpeza, sofrendo bullying dos demais funcionários, pois estes entendiam que a referida função era inferior à que a Reclamante outrora exercera, dessa forma a Reclamante se sentia angustiada, com profundo desgosto e se também humilhada, sendo que os superiores hierárquicos tinham pleno conhecimento dessa situação. Para agravar essa situação, para atuar na limpeza, a Reclamante era submetida a labor em altura, subia em escadas para fazer a limpeza do ambiente e das máquinas, sentia tontura e medo, vindo a agravar seu estado depressivo. (...) frente as peculiaridades do caso concreto em apreço (trabalhadora com problemas de saúde e demitida logo após a propositura de Reclamação trabalhista) aliado ao fato da Reclamada precisar de trabalhadores pois não passa por grave crise e efetua contratações diuturnamente, resta caracterizada a dispensa discriminatória”. Alegou ter direito à estabilidade no emprego, já que a doença guarda nexos de causalidade/concausalidade com o labor em favor da ré, aduziu que a empresa não cumpria a NR 36 (“referente a segurança e saúde do trabalho em empresas de abate de carnes e derivados, em especial a falta e rotatividade do serviço e a vigilância passiva e ativa dispostas no item 36.12.3, A e B referente ao estudo e ao controle dos problemas apresentados pelos pacientes que procuram o serviço médico e da análise do histórico de exames médicos e o nexos de causalidade com as atividades desenvolvidas”), requerendo que a ré fosse compelida a “apresentar toda a documentação referente ao período de vigência do contrato de trabalho com o Reclamante, consistentes em atestados médicos, holerites de pagamento, controles de horários e todos os demais documentos em seu poder, em especial os relatórios de vigilância e controle dos problemas apresentados pelos trabalhadores e o nexos de causalidade com o ambiente de trabalho na forma da NR 36 do MT em seus itens 36.12.3, A e B, e, 36.12.4”.

O aditamento à petição inicial foi recebido pelo juízo de origem à fl. 297. Na mesma oportunidade, tendo em vista as peculiaridades advindas da pandemia pela

Covid-19, determinou a intimação das partes, para que especificassem as provas que pretendiam produzir, no prazo de dez dias, sob pena de reclusão.

A reclamante apresentou a manifestação de fls. 300-301, requerendo a produção de prova oral (depoimento do preposto e testemunhas) e prova pericial, a fim de comprovar a “dispensa arbitrária/discriminatória da Reclamante e respectiva reintegração, ocorrência de bullying no ambiente de trabalho, labor em altura, danos morais, salários não pagos durante o período em que ficou afastada pelo INSS e não recebeu benefício e o nexos de causalidade (concausa) entre a patologia da Reclamante e o ambiente de trabalho” (fl. 300).

O juízo de origem deferiu a prova pericial e a “realização de audiência de instrução presencial oportunamente” (fl. 302).

A audiência foi realizada em 25/02/2021, tendo constado na referida ata o seguinte (fls. 377-378):

“Requer a autora a produção de prova oral sobre o alegado “bullying”, objeto do aditamento à inicial. Indefiro a produção da prova em questão, porquanto não há fato descrito naquela petição alusivo ao alegado “bullying”, convindo registrar que “bullying” é um conceito jurídico, e o objeto da prova são os fatos.

Depoimento pessoal do(a) autora: 1. por uns três meses, eu também tinha a atribuição de subir em uma escada avulsa, bem mais alta do que eu, acredito que uns 2,5 metros, para limpar resíduos que ficavam embaixo da esteira onde caía peito congelado, sendo que esse processo se repetia umas seis ou sete vezes por dia; 2. melhor esclarecendo a resposta um, a escada, na verdade, era um estrutura fixa junto à máquina, havendo mais de um lanço de escada em diferentes direções. Nada mais.

Depoimento pessoal do preposto do(s) réu: 1. a autora não fazia a limpeza de esteira de máquina, não subindo escada para tanto; 2. há uma máquina com escada, na forma descrita na resposta 1 do depoimento da autora, mas que fica em outro setor, onde a autora não trabalhou, sendo que a máquina tem 1 metro de altura e apenas a esteira que leva a carne é que sobe a uma altura de aproximadamente 2 metros; 3. a higienização da máquina referida é feita pelo pessoal da higienização; 4. a autora não trabalhou como auxiliar de limpeza; 5. a autora foi dispensada pela baixa produtividade.

Primeira testemunha da autora: E. F. D. O. , identidade nº XXXXX-X, solteiro(a), nascida em 15/04/1992, desempregada, residente e domiciliado(a) na XXXXXX, Agrocafeeira, Matelândia. Advertida e compromissada. Depoimento: 1. trabalhei para a ré de 2012/2013 a dezembro/2019, no setor UIC, no segundo e no terceiro turnos; 2. eu trabalhava na limpeza e na linha, conforme me fosse designado; 3. eu

acho que a autora trabalhou uns dois meses na Lar; 4. ouvi comentários de que a autora permaneceu afastada, na clínica, por uns 47 dias; 5. não sei quando a autora parou de trabalhar para a ré; 6. não sei por que a autora foi dispensada do emprego; 7. eu vi a autora trabalhando apenas na limpeza; 8. a autora era lotada no setor 4 da UIC, sendo que eu a vi trabalhando apenas limpando o chão, limpando calhas, recolhendo lixo, limpando as máquinas Bosch ao que recordo; 9. para limpar as máquinas, a autora subia uma escada, pois as máquinas ficavam em outro piso; 10. a máquina tinha aproximadamente 1,5/2 metros, mas a autora não subia na máquina, apenas limpava o piso; 11. a escada de acesso ao piso das máquinas tinha entre 2,5 e 3 metros de altura; 12. havia rodízio no setor para o serviço de limpeza; 13. a limpeza de calhas era feita no chão, com rodos. Nada mais.

As partes não têm outras provas a produzir, à exceção da prova pericial em andamento.

Cientes as partes.

Nada mais.”

A instrução processual foi encerrada (fl. 548) e foi concedido prazo às partes para a apresentação de razões finais, mas a autora deixou de se manifestar.

O artigo 795 da CLT estabelece que “as nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos”.

Esta Turma alterou seu entendimento anterior, **considerando suficiente o registro de protesto para afastar preclusão**, ainda que a parte não tenha alegado expressamente a ocorrência nulidade processual por cerceamento de defesa e não tenha renovado sua insurgência em razões finais, na linha do que vem decidindo o E. TST:

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017. 1. NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA. PROTESTOS TEMPESTIVOS. RAZÕES FINAIS REMISSIVAS. AUSÊNCIA DE PRECLUSÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O Tribunal Regional reconheceu a preclusão para arguir nulidade processual por cerceamento do direito de defesa, sob o argumento de que, muito embora tenha registrado protesto contra a decisão que indeferiu seu pedido de quesitos complementares, o Reclamante não apresentou razões finais específicas a fim de se insurgir

contra a referida decisão. II. Esta Corte Superior tem se manifestado no sentido de que a ausência de renovação de protestos em razões finais não acarreta preclusão do direito de a parte arguir a nulidade, no recurso ordinário, uma vez que tal exigência não encontra respaldo legal. Ademais, a apresentação de razões finais é uma faculdade da parte, de maneira que essa peça processual não se trata de requisito essencial para o reconhecimento da nulidade processual. Dessa forma, não prejudica o exame da nulidade o fato de o Reclamante não ter apresentado razões finais, deixando para suscitar a questão apenas no recurso ordinário. Isso porque já havia registrado seu inconformismo com o indeferimento da produção de prova por meio do protesto efetuado tempestivamente. Precedentes. III. Assim, não houve preclusão da arguição de nulidade processual por cerceamento do direito de defesa, pois consignado no acórdão regional que o Reclamante se insurgiu na primeira oportunidade, conforme determina o art. 795, caput, da CLT, por meio de protesto, contra o indeferimento do pedido de quesitos complementares. IV. Transcendência política reconhecida (art. 896-A, § 1º, II, da CLT). V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-847-64.2016.5.12.0007, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 27/11/2020).

Nada obstante, observa-se que a parte autora sequer registrou os seus protestos após o indeferimento do pedido de produção de prova em audiência. Após, também não apresentou razões finais e deixou que a instrução processual fosse encerrada, sem **nada manifestar** a respeito do requerimento de produção de prova. Do mesmo modo, a ré não foi intimada expressamente para que juntasse os documentos requeridos pela parte obreira, sendo que esta nada manifestou a respeito do pleito em audiência.

Dessa forma, porque a reclamante não diligenciou a fim de obter a produção da prova pretendida, deixando ocorrer o encerramento da instrução processual sem nada manifestar, incide na hipótese a preclusão, prevista no art. 795 da CLT.

Diante do exposto, **nada há a deferir.**

2. Revelia inversa - ônus da prova

A reclamante alega que “realizou pedido expresso conforme pedido “6” da peça de aditamento da inicial, para que a Reclamada juntasse aos autos os relatórios de vigilância e controle dos problemas apresentados pelos trabalhadores e o nexo de causalidade com o ambiente de trabalho na forma da NR 36 do MT em seus itens

36.12.3, A e B, e, 36.12.4, porém a Reclamada não juntou o referido relatório”. Aduz que por meio desses documentos “pretendia provar que a Reclamada não cumpriu/ou é ineficaz as medidas que toma em relação a prevenção da saúde psicológica de seus funcionários, pois, como é sabido, inúmeros são os casos de funcionários que adquirem/ou agravam seu estado de saúde psicológico durante o labor para a Reclamada”.

Afirma que “a parte Reclamada não impugnou os esclarecimentos do laudo pericial”, “em especial no que se refere ao fato de a Reclamante ter sido dispensada em período em que se encontrava com restrições, conforme esclarecimentos do laudo pericial efetuado pelo r. expert”.

Requer a reforma da sentença para determinar “que a Reclamada reintegre a Reclamante em seu posto de trabalho com a respectiva indenização referente aos salários não pagos até a efetiva reintegração/ou, seja determinado para que a Reclamada junte aos autos os relatórios de vigilância e controle dos problemas apresentados pelos trabalhadores e o nexos de causalidade com o ambiente de trabalho na forma da NR 36 do MT em seus itens 36.12.3, A e B, e, 36.12.4”.

Analiso.

Com relação à juntada dos documentos referentes ao cumprimento da NR 36, reporto-me, por brevidade, aos fundamentos constantes no item anterior.

De todo modo, vale observar que o nexos causal/concausal, as demais questões e pedidos referentes à doença da autora e a alegada ausência de manifestação da ré em face dos esclarecimentos do laudo pericial serão melhor analisadas no item a seguir.

Por fim, o pedido de reforma da sentença para que seja determinada a reintegração da obreira ao posto de trabalho também será analisado no item 3.

Posto isso, **nada há a deferir, por ora.**

3. Limbo jurídico previdenciário - Dispensa discriminatória

Constou da sentença (fls. 552-554):

**“DA DOENÇA OCUPACIONAL/ CONFIGURAÇÃO/ DANOS
MORAIS/INDENIZAÇÃO/ DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA/
INDENIZAÇÃOSUBSTITUTIVA**

Aos fundamentos de que foi despedida quando estava em tratamento médico e por conta da ação trabalhista ajuizada em face da ré, postula a autora a declaração de nulidade da ruptura contratual, a reintegração no emprego ou o pagamento de indenização substitutiva da garantia de

emprego e o pagamento de indenizações por danos por danos morais. A ré contestou negando a dispensa discriminatória e negando que o trabalho prestado tenha causado malefícios à saúde da autora, pretendendo a rejeição dos pedidos.

Negados os fatos, cumpria à autora o ônus de provar a despedida discriminatória e a relação do trabalho com as patologias alegadas, pois constitutivos de seu direito (artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC). Desse encargo, entretanto, a parte não se desvencilhou.

Inicialmente, não há nenhum elemento nos autos de que a autora tenha sido despedida por conta dos problemas de saúde desenvolvidos, inexistindo nos autos qualquer elemento indicativo dessa motivação, convindo registrar que a autora já foi contratada com o quadro depressivo (a autora trata da depressão desde, ao menos, 2008, como demonstra o prontuário médico do Consórcio Intermunicipal de Saúde Iguaçu de fls. 393 dos autos). Vale dizer, se a política empregatícia da ré fosse discriminatória, a autora sequer havia sido contratada.

Por sua vez, a ré somente foi citada, com ciência do ajuizamento da presente demanda, em 21-janeiro-2020 (fls. 40 dos autos), quando a rescisão contratual já havia sido formalizada (em 18-12-2019, TRCT de fls. 185/186 dos autos), circunstância suficiente para afastar a tese de dispensa discriminatória pelo ajuizamento da demanda.

A perícia médica produzida nos autos, por seu lado, corroborando a tese da defesa, foi conclusiva no sentido de que a doença não tem relação com o trabalho junto à empregadora:

- " VIII. CONCLUSÃO

Diante da análise dos relatos da parte autora associados ao exame físico e documentos médicos disponíveis podemos afirmar que as evidências predominantes foram:

1. A parte requerente foi admitida na empresa ré no dia 24/01/2019 exercendo labores até o dia 18/12/2019 segundo consta nos documentos colacionados ao processo.

2. A autora apresenta quadro depressivo que não tem nenhum tipo de na empresa requerida" relação com suas atividades de trabalho (fls. 444 dos autos, pág. 17 do laudo, grifei).

Não fosse isso, convém notar que a orientação do setor médico da ré foi de lotação da autora em setor sem "manuseio de facas/objetos cortantes/máquinas" (fls. 247/248 dos autos). Nesse sentido, considerando que a unidade da ré trata-se de um frigorífico onde "facas", "objetos cortantes" e "máquinas" compõem essencialmente a linha de produção, impõe-se a conclusão de que a rescisão do contrato da autora foi medida de segurança para a saúde da autora e dos seus colegas de trabalho.

Com efeito, com base na prova pericial, declaro que a patologia alegada pela autora (depressão) não tem relação com o trabalho prestado

em favor da ré, não caracterizando, portanto, doença ocupacional por ausência denexo de causalidade/concausalidade.

Por decorrência, declaro que a ré não cometeu ato ilícito (art. 186, CCB) e rejeito os pedidos de declaração de nulidade da ruptura contratual, de reintegração no emprego, de pagamento de indenização substitutiva da garantia de emprego e de pagamento de indenizações por danos por danos morais.

Por fim, não se tratando de doença ocupacional e considerando que a autora não fruiu auxílio doença acidentário (B91), com amparo no art. 15, § 5º, lei 8.036/1990, rejeito o pedido de recolhimento do FGTS do período de afastamento da autora do trabalho.

DO LIMBO JURÍDICO/ RESPONSABILIDADE/ SALÁRIOS

Postula a autora o pagamento dos salários do período de afastamento do trabalho em que estava pleiteando o recebimento de auxílio doença junto ao INSS.

A ré contestou os pedidos negando responsabilidade pelo período de “limbo” jurídico e alegando o desinteresse da autora em retomar o trabalho.

Não merece acolhimento o pedido.

Inicialmente, convém registrar a conclusão pericial de que a patologia da autora não tem relação com o trabalho prestado junto à ré, circunstância suficiente para afastar a tese de que a empregadora é juridicamente responsável pelo afastamento da autora do trabalho.

Por sua vez, o encaminhamento da autora ao INSS, na forma da comunicação de fls. 256 dos autos, somente demonstra a preocupação da ré com a preservação da saúde dos seus empregados, de modo a exigir a prestação de serviços somente com a completa recuperação da higidez física e mental.

Nessa esteira, não é viável a responsabilização da empregadora pelo “limbo” jurídico em que se encontrou o trabalhador, como, aliás, já restou tratado pelo Egrégio Regional: (...).

Dessarte, com amparo nos elementos acima tratados, declaro que a ré não cometeu ilícito civil (art. 186, CCB) e, por decorrência, rejeito o pedido de pagamento dos salários do período de afastamento da autora do trabalho.”

A reclamante alega que devem ser observados os princípios “da Dignidade Humana, ao Princípio da Proteção, e, ao Princípio da continuidade da Relação de Emprego, pois, a presente situação vivenciada pela Reclamante se assemelha ao Limbo Trabalhista Jurídico previdenciário, pois a Reclamante permaneceu afastada do serviço e sem remuneração”. Afirma que “é pacífico o entendimento dos tribunais no sentido de que a respectiva responsabilidade pelo pagamento é da Empresa, pois o trabalhador encontra-se em situação de extrema vulnerabilidade nesse caso”. Requer a reforma da

sentença para condenar a ré a pagar “os valores referentes aos salários não percebidos pela Reclamante entre os meses de maio a dezembro de 2019, que totaliza o importe de R\$ 8.400,00 (oito mil e quatrocentos) reais, devendo ser acrescido desse valor os meses não pagos após a propositura da presente demanda”.

No tocante à alegada dispensa discriminatória, requer “seja anulada a demissão sem justa causa por parte do empregador”. Afirma que o entendimento do juízo de origem de que a dispensa foi “medida de segurança para a saúde da autora e dos seus colegas de trabalho, pois a Reclamante obteve orientação do setor médico da ré foi de lotação da autora em setor sem “manuseio de facas/objetos cortantes /máquinas” está equivocado, pois a autora “deveria ter sido realocada em função condizente com suas restrições e não demitida como um objeto que perdera sua valia”.

Aduz que “esta referida dispensa ocorreu logo após a Reclamante ter proposto Reclamação trabalhista em desfavor da Reclamada, ainda, é incontroverso nos autos que a Reclamante sofreu enorme abalo em sua integridade física e psicológica, agravadas pelo fato da Reclamante ter sido demitida durante período que se encontrava em tratamento de saúde e com restrições, conforme esclarecimentos do laudo pericial (...) e não impugnado pela Reclamada”.

Argumenta que a conclusão da sentença de que “a Reclamante foi dispensada após o ingresso da presente demanda, porém, em período anterior ao recebimento da notificação da Reclamada” não merece prosperar, já que “conforme é sabido, a Reclamada se trata de empresa de grande porte econômico, possui advogados contratados e acesso ao diário eletrônico. Conforme se observa (Id. 0edfbb0), a notificação da Reclamada foi gerada na data de 12/12/2019” e “a Reclamante foi dispensada na data de 18/12/2019 com aviso prévio indenizado (TRCT- fls.: 185), portanto, após o ingresso da presente demanda”. Sustenta que “em que pese ser um direito potestativo da Reclamada em demitir sem justa causa, este direito pode ser excepcionalmente restringido em alguns casos, em especial, quando houver dispensa discriminatória”.

Requer a reforma da sentença para reconhecer a dispensa discriminatória e a respectiva reintegração da reclamante, “com a percepção de seus salários não pagos durante o período da demissão até sua efetiva reintegração, além dos danos morais sofridos”.

Analiso.

Depreende-se dos autos que a reclamante, contratada em 24/01/2019, e afastada do trabalho em abril do mesmo ano, diagnosticada com a moléstia de CID

F31.2 (“Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco com sintomas psicóticos”).

A ré juntou à fl. 252 a “ORIENTAÇÃO PARA AFASTAMENTO - INSS”, emitida em 23/04/2019, com orientações gerais à empregada para solicitar o benefício junto ao órgão previdenciário. No documento de fl. 253 observa-se que na mesma data foi feito o requerimento, informando o última dia trabalhado pela autora (07/04/2019). À fl. 256, a empresa informou que a reclamante estava afastada com atestado médico a partir de 08/04/2019 (em 12/04/2019 há atestado informando internamento), bem como que “o pagamento por parte da empresa será mantido até 22/04/2019, considerando dias trabalhados e atestados apresentados”.

À fl. 268 há a “COMUNICAÇÃO DE DECISÃO” do INSS, em 01/08/2019, referente ao pedido de benefício B31, nos seguintes termos: “Em atenção ao seu pedido de Auxílio-Doença, apresentado no dia 07/04/2019, informamos que não foi reconhecido o direito ao benefício, tendo em vista que foi constatada que a incapacidade para o trabalho é anterior ao início/reinício de suas contribuições para Previdência Social”. À fl. 356 há outra “Comunicação de Decisão do INSS, negando o B31, pelos seguintes motivos “Em atenção ao seu pedido de Auxílio-Doença apresentado no dia 23/04/2019, informamos que não foi reconhecido o direito ao benefício, tendo em vista que não foi comprovada qualidade de segurado(a)”.

O documento de fl. 354 (CNIS) revela que a autora estava “filiada” ao INSS na condição de empregada em período anterior (também laborado para a ré), de 13/01/2012 a 09/10/2021, e novamente nesse último contrato (ora em análise), a partir de 24/01/2019.

O documento de fls. 367 (“SABI”) revela que em 2010 a reclamante já apresentava “PROBLEMAS PSIQUIÁTRICOS E QUE ESTEVE INTERNADA NO HOSPITAL FILADELFIA DE MAL. CANDIDO RONDON POR 02 MESES E MEIO - NÃO TROUXE LAUDO PSIQUIÁTRICO CONFIRMANDO DIAGNOSTICO E DATAS - MEDICAÇÃO: AMITRIPTILINA + AKINETON”. Os documentos “SABI” de fls. 368-369 informam o CID F31.2 (“Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco com sintomas psicóticos”), com início da doença em 01/05/2010, início da capacidade em 12/04/2019, e as seguintes considerações: “INAPTA PARA ADEQUAÇÃO MEDICAMENTOSA” (fl. 368) e “AINDA INAPTA PARA ADEQUAÇÃO MEDICAMENTOSA E SEM CONDIÇÕES DE TRABALHO DEVIDO A EFEITO COLATERAL DE MEDICAÇÃO” (fl. 369).

O laudo pericial e o laudo complementar constataram a inexistência de nexos causal e trouxeram as seguintes informações (fls. 418-444 e fls. 546-547):

“Após a análise dos documentos médicos legais acostados aos autos e trazidos pelas partes, confrontando os mesmos com o exame clínico realizado pelo perito, podemos identificar na parte autora os seguintes diagnósticos:

* Transtorno depressivo CID F31

VII.1. Relação entre atividades de trabalho e doenças

(...) VII.3. Avaliação do nexa no presente caso

(...) Neste sentido temos que a autora era portador de transtorno psiquiátrico e tal doença gerou sintomas negativos que impactavam diretamente a sua vida social e laboral, mas não há qualquer elemento objetivo para se falar que a doença tenha se originado nos labores realizados na empresa. As queixas sobre seu ambiente de trabalho não nos permitem falar em fator de risco ocupacional para desenvolvimento de transtornos psiquiátricos, principalmente na gravidade como identificada no caso em questão. Ademais, veja que a autora apresenta quadro depressivo grave de longa data, inclusive com internações antes de ser admitida na empresa. Sabe-se que pacientes depressivos, principalmente em estágios avançados, apresentam oscilação dos sintomas ao longo dos anos. Ademais, tais pacientes tendem a evoluir com momentos de descompensação mesmo frente a fatores que não são considerados estressores devido às percepções pessoais obnubiladas pela doença.

ASSIM, DA FORMA COMO O CASO SE MOSTRA, NÃO HÁ ELEMENTOS TÉCNICOS PARA SE FALAR QUE EXISTA RELAÇÃO CAUSAL OU CONCAUSA ENTRE O QUADRO DEPRESSIVO DA AUTORA E OS SEUS SERVIÇOS NA EMPRESA. (...).

VIII. CONCLUSÃO

Diante da análise dos relatos da parte autora associados ao exame físico e documentos médicos disponíveis podemos afirmar que as evidências predominantes foram:

1. A parte requerente foi admitida na empresa ré no dia 24/01/2019 exercendo labores até o dia 18/12/2019 segundo consta nos documentos colacionados ao processo.

2. A autora apresenta quadro depressivo que não tem nenhum tipo de relação com suas atividades de trabalho na empresa requerida.

(...)

Requer-se, portanto, que seja sanada a referida contradição e responda o r. perito se na data da dispensa que ocorreu na data de 18/12/2019, se a Reclamante se encontrava com restrições?

Resposta: sim, segundo o documento juntado aos autos

Queira o r. perito informar se teve acesso/ ou a Reclamada juntou aos autos os relatórios de vigilância e controle dos problemas apresentados pelos trabalhadores e o nexa de causalidade com o ambiente de trabalho na forma da NR 36 do MT em seus itens 36.12.3, A e B, e,

36.12.4, se sim, quais as disposições dos mesmos em relação a patologia similar a da periciada?

Resposta: Os documentos disponibilizados ao perito estão acostados aos autos e reproduzidos no corpo do laudo, ítem V”.

A audiência foi realizada em 25/02/2021, tendo constado na referida ata o seguinte (fls. 377-378):

“Depoimento pessoal do(a) autora: 1. por uns três meses, eu também tinha a atribuição de subir em uma escada avulsas, bem mais alta do que eu, acredito que uns 2,5 metros, para limpar resíduos que ficavam embaixo da esteira onde caía peito congelado, sendo que esse processo se repetia umas seis ou sete vezes por dia; 2. melhor esclarecendo a resposta um, a escada, na verdade, era um estrutura fixa junto à máquina, havendo mais de um lanço de escada em diferentes direções. Nada mais.

Depoimento pessoal do preposto do(s) réu: 1. a autora não fazia a limpeza de esteira de máquina, não subindo escada para tanto; 2. há uma máquina com escada, na forma descrita na resposta 1 do depoimento da autora, mas que fica em outro setor, onde a autora não trabalhou, sendo que a máquina tem 1 metro de altura e apenas a esteira que leva a carne é que sobe a uma altura de aproximadamente 2 metros; 3. a higienização da máquina referida é feita pelo pessoal da higienização; 4. a autora não trabalhou como auxiliar de limpeza; 5. a autora foi dispensada pela baixa produtividade.

Primeira testemunha da autora: E. F. D. O. , identidade nº XXXX-X, solteiro(a), nascida em 15/04/1992, desempregada, residente e domiciliado(a) na XXXXXX Agrocafeeira, Matelândia. Advertida e compromissada. Depoimento: 1. trabalhei para a ré de 2012/2013 a dezembro/2019, no setor UIC, no segundo e no terceiro turnos; 2. eu trabalhava na limpeza e na linha, conforme me fosse designado; 3. eu acho que a autora trabalhou uns dois meses na Lar; 4. ouvi comentários de que a autora permaneceu afastada, na clínica, por uns 47 dias; 5. não sei quando a autora parou de trabalhar para a ré; 6. não sei por que a autora foi dispensada do emprego; 7. eu vi a autora trabalhando apenas na limpeza; 8. a autora era lotada no setor 4 da UIC, sendo que eu a vi trabalhando apenas limpando o chão, limpando calhas, recolhendo lixo, limpando as máquinas Bosch ao que recordo; 9. para limpar as máquinas, a autora subia uma escada, pois as máquinas ficavam em outro piso; 10. a máquina tinha aproximadamente 1,5/2 metros, mas a autora não subia na máquina, apenas limpava o piso; 11. a escada de acesso ao piso das máquinas tinha entre 2,5 e 3 metros de altura; 12. havia rodízio no setor para o serviço de limpeza; 13. a limpeza de calhas era feita no chão, com

rodos. Nada mais.”

A instrução processual foi encerrada (fl. 548) e foi concedido prazo às partes para a apresentação de razões finais, mas a autora deixou de se manifestar.

Passo, pois, a analisar os pedidos em separado.

a) Doença desenvolvida pela autora e pedido de equiparação à situação de limbo previdenciário:

Sobre o chamado “limbo previdenciário”, esta Turma entende ser devida a condenação do empregador ao pagamento dos salários do período em que o trabalhador permanece afastado do serviço sem recebimento de benefício previdenciário, quando a empresa não recebe de volta o trabalhador, pois tal situação é equivalente ao empregado estar à disposição da empresa esperando ordens, sendo devidos os salários e demais vantagens decorrentes do vínculo de emprego, conforme art. 4º da CLT.

No presente caso, a reclamante alega que a ré não impugnou os esclarecimentos do laudo pericial (“em especial no que se refere ao fato de a Reclamante ter sido dispensada em período em que se encontrava com restrições”) bem como que a empresa não cumpria de forma eficaz as medidas de segurança (NR 36), a fim de preservar a saúde psicológica de seus empregados. Alegou na inicial (e aditamento) que “iniciou seu labor para a Reclamada na data de 24/01/2019”, em “23/04/2019 a Reclamante apresentou pedido de auxílio doença junto ao INSS em virtude do agravamento da patologia diagnosticada como F-310 (ficou internada por 30(trinta) dias para tratamento), desde a data de 12/04/2019 a 30/05/2019, conforme atestado da Clínica Psiquiátrica de Londrina em anexo. Após a realização de perícia médica frente o INSS, restou reconhecida a patologia e afastada de seu labor até a data de 30/11/2019”. Narrou que o “INSS não reconheceu a sua qualidade de segurada em virtude da falta do cumprimento do prazo de carência de 12 (doze) meses. Em decorrência disso, desde meados do mês de Maio de 2019 a Reclamante não percebeu nenhum provento, nem do INSS, nem da Reclamada”. Em face disso, alegou que a situação presenciada pela reclamante é a de “limbo jurídico trabalhista-previdenciário”, requerendo fosse atribuída à empregadora “a responsabilidade em amparar o Trabalhador no momento em que mais necessita”, com o pagamento dos salários do período (de maio a dezembro de 2019), no total de R\$ 8.400,00, “devendo ser acrescido desse valor os meses não pagos após a propositura da presente demanda”. Afirmou, ainda, que a sua doença se agravou ao desenvolver as atividades em prol da

reclamada e foi internada em clínica psiquiátrica por 30 dias.

Restou incontroverso que a reclamante estava incapacitada de prestar serviços à ré a partir de 08/04/2019, quando foi afastada para tratamentos médicos, em decorrência de doença psiquiátrica (transtorno depressivo e “Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco com sintomas psicóticos”), tendo assim permanecido até 30/11/2019, bem como que em 18/12/2019 a reclamante foi dispensada sem justa causa pela ré (fls. 183 e 185-186), com aviso prévio indenizado, tendo constado na CTPS da autora a data de saída em 17/01/2020 (fl. 177).

Ou seja, após a alta da empregada (ainda que com restrições), esta voltou a prestar serviços para a reclamada.

O pedido, no caso em tela, mostra-se diferente, pois a empregada pretende que a ré lhe pague os salários referentes ao período em que a autora estava doente e não recebeu o auxílio doença (B 31) pelo INSS por não ter preenchido os requisitos previdenciários para tanto (conforme os documentos de fls. 268 e 356).

Nada obstante, como bem concluiu o magistrado de origem, a ré procedeu o encaminhamento da empregada ao INSS, não podendo ser responsabilizada pela negativa previdenciária, mormente porque não houve qualquer prestação de serviços no período e a moléstia sofrida pela autora sequer guarda nexos causal ou concausal com o trabalho desenvolvido em favor da empresa.

Nesse sentido foi a conclusão da perícia médica (conforme o laudo acima transcrito).

Nos termos do art. 479 do CPC/2015, o juiz apreciará a prova pericial indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo. Assim, tem-se que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos, desde que decida de forma fundamentada. Contudo, o juiz não possui conhecimentos técnicos para avaliar pessoalmente os elementos que contribuíram com o desenvolvimento/agravamento da moléstia, razão pela qual se vale de perito especialista e imparcial. Havendo laudo de profissional especialista constatando a inexistência de nexos de concausalidade, essa conclusão seria passível de ser afastada somente mediante prova robusta em sentido contrário às conclusões do perito, o que não é o caso dos autos.

A prova oral ou os demais documentos constantes dos autos também não corroboram a tese obreira no particular. A única testemunha ouvida a convite da reclamante apenas mencionou que a autora trabalhou por curto período em favor da ré e que sempre a viu efetuando o serviço de limpeza.

Nada a deferir, portanto.

b) Dispensa discriminatória:

Vigora no nosso sistema jurídico trabalhista a regra de que o empregador tem o direito potestativo de dispensar qualquer empregado sem que esteja obrigado a motivar seu ato, regra que vale inclusive para aqueles que tenham permanecido afastados por doença e/ou tenham idade avançada. No entanto, ainda que o poder diretivo do empregador permita a dispensa, não se trata de poder absoluto e não pode ser exercido com abuso.

A Constituição Federal traz em seu bojo princípios basilares, tais como o princípio da dignidade humana (art. 1º, III), dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), da igualdade (art. 5º, caput), da proteção do emprego contra a dispensa abusiva ou sem justa causa (art. 7º, I), da valorização do trabalho humano (art. 170), da função social da propriedade (art. 170, III), os quais devem ser observados pelo empregador. O *caput* do art. 170 revela que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por objetivo assegurar ao homem a existência digna, e o princípio da proteção do emprego contra a dispensa abusiva ou sem justa causa (art. 7º, I) veda a dispensa arbitrária, a qual se caracteriza (dentre outros casos) pelo término do contrato motivado com fundamento em critério discriminatório.

A Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) reafirma a importância de algumas de suas convenções como sendo indispensáveis na concretização do trabalho decente, dentre as quais está a que trata da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A discriminação do empregado que adocece, mesmo quando a doença não está relacionada ao trabalho, não é compatível com o trabalho decente. O trabalho decente é aquele que ocorre em condições de equidade, especialmente no tratamento das questões de gênero e raça, mas também de vários outros critérios discriminatórios especificados na Convenção nº 111 da OIT ou que o Estado em particular queira especificar (como a discriminação em razão das doenças graves, crônicas e degenerativas). O Brasil ratificou a Convenção 111 da OIT, que é complementada pela Recomendação 111.

A Lei n.º 9.029/1995 assim dispõe sobre o assunto:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Incorre em abuso de poder o empregador que se utiliza de seu poder diretivo para dar ensejo a práticas discriminatórias, situação que deve ser veementemente combatida. José Affonso Dallegrave Neto leciona que “a dispensa abusiva é caracterizada pela violação da própria regra permissiva; ‘in casu’ quando o empregador excede o seu abstrato direito potestativo de dispensa para dissimular, em concreto, um execrável ato de discriminação ou qualquer lesão a direito fundamental do empregado-cidadão” (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 346).

Assim, deve ser relativizado o direito potestativo de dispensa, pois a garantia do empregado se manter no emprego está ligada à preservação de sua dignidade, em concretização aos princípios constitucionais que regem o ordenamento jurídico vigente e não apenas considerando hipóteses de estabilidade previstas em lei. O espírito do legislador, que se preocupou em proteger a saúde do trabalhador e evitar a sua dispensa arbitrária quando inabilitado para obter nova colocação profissional, aliado a toda a construção doutrinária e jurisprudencial, diante do conteúdo do princípio da dignidade da pessoa humana, não autoriza reputar justa a conduta da empresa na espécie.

Deve-se, então, analisar se a dispensa da parte reclamante se reveste de indícios de prática discriminatória, atentando contra os princípios basilares do ordenamento jurídico. Por não se tratar de doença grave causadora de estigma ou preconceito (Súmula 443 do TST), o ônus da prova quanto ao caráter discriminatório da dispensa é da parte autora, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I do CPC/2015.

Conforme acima mencionado, restou incontroverso que a reclamante estava incapacitada de prestar serviços à ré a partir de 08/04/2019, quando foi afastada para tratamentos médicos, em decorrência de doença psiquiátrica (transtorno depressivo e “Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco com sintomas psicóticos”), tendo assim permanecido até 30/11/2019. Após essa data, a autora voltou a trabalhar e em 18/12/2019 a reclamante foi dispensada sem justa causa pela ré (fls. 183 e 185-186), com aviso prévio indenizado, tendo constado na CTPS da autora a data de saída em 17/01/2020 (fl. 177). A presente demanda foi ajuizada em 09/12/2019 (fl. 2) e em 12/12/2019 foi expedida a notificação da reclamada (fls. 35-36). A notificação da reclamada foi entregue em 21/01/2021, por meio de eCarta (fl. 40).

Os documentos constantes dos autos revelam que a reclamante, quando voltou a trabalhar para a empresa ré, o fez com algumas restrições. Por exemplo, o documento de fl. 248, emitido em 02/12/2019, informa que era orientação médica que a autora evitasse “manuseio de facas/objetos cortantes/máquinas” e que permanecesse “na atividade de limpeza”.

O prontuário médico da reclamante indica que em 10/12/2019 a reclamante

não estava bem “da depressão”. Relatou que “foi trabalhar mas se sentiu mal, então veio no posto” (fl. 472). Também é possível verificar que autora precisava tomar medicamentos fortes (e, inclusive, ficou inapta para o labor por longo período, para a “adequação medicamentosa” e sem condições de trabalhar “devido a efeito colateral da medicação” (fls. 368-369).

O laudo pericial complementar também esclareceu que na data da dispensa da autora (18/12/2019) a reclamante encontrava-se com restrições (Resposta: “sim, segundo documento juntado aos autos” - fl. 547).

A cronologia dos fatos indica o ânimo discriminatório da dispensa da autora, já que ela retornou ao labor em 31/11/2019 com restrições médicas e, ainda doente e tendo laborado para ré por poucos dias, foi dispensada em 08/12/2019. Ademais, embora a notificação da reclamada tenha sido recebida após a data da concessão do aviso prévio à empregada, a dispensa ocorreu após o ajuizamento da ação, não sendo difícil para uma empresa do porte da reclamada ter tido ciência da demanda logo que ajuizada pela obreira.

Outrossim, a ré alegou em defesa que “dispensou a Reclamante em razão de sua baixa produtividade aliado ao fato de que a mesma se recusava a cumprir determinadas atividades e frequentemente violava normas internas” (fl. 189) e o preposto disse em depoimento que “a autora foi dispensada pela baixa produtividade”.

Todavia, a reclamante trabalhou por pouquíssimos dias após o seu retorno, o que infirma a justificativa da empresa ré em proceder a dispensa da obreira e, inclusive, reforça o caráter discriminatório da rescisão contratual, em face das circunstâncias demonstradas nos autos.

Se é verdadeiro que a ré tem direito de dispensar empregados, também é certo que em face da alegação de dispensa discriminatória deveria ter apresentado motivo plausível e razoável para dispensar a reclamante. A meu ver, não é possível que a dispensa da reclamante se encontre embasada na argumentação da ré, ou seja, que a alegada baixa produtividade da reclamante tenha sido avaliada e constatada do dia 31/11 até 18/12/2019, logo após o retorno da empregada ao trabalho, com restrições devido à doença crônica desenvolvida.

Portanto, entendo configurada no caso a dispensa discriminatória, nos moldes da Lei nº 9.029/1995.

O art. 4º da Lei nº 9.029/1995 dispõe:

“Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

- I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;
- II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

Além disso, de acordo com o art. 496 da CLT,

Art. 496-Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

No caso, resta desaconselhável a reintegração da parte autora, portanto, entendo devida a indenização pela dispensa discriminatória em dobro, desde a data da dispensa ilícita até o presente julgamento (primeira decisão que reconheceu o direito pleiteado), nos termos da Súmula nº 28 do TST: “No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão”.

A indenização deverá ser apurada com base no conjunto remuneratório da parte autora, como se regularmente trabalhando estivesse, com reflexos em férias + 1/3, 13º salários, aviso prévio e FGTS + 40%

A indenização deferida considerará o dobro da remuneração recebida, nos termos do inciso II do art. 4º da Lei 9029/1995.

Esclareço que a denominação “indenização” não define a natureza da parcela, devendo prevalecer a natureza salarial do pagamento, porque relativo a período em que o trabalhador teria direito a manter seu contrato de trabalho. Tal ocorre a fim de garantir a reparação integral do dano, possibilitando o cômputo do período para fins de aposentadoria. Nesse sentido, a OJ 24, item VI, da Seção Especializada deste Tribunal: “VI - Base de cálculo. Conversão do direito de reintegração em indenização. Incidem contribuições previdenciárias sobre parcelas decorrentes de período de afastamento do trabalhador, deferidas a título de indenização, por conversão do direito de reintegração”.

Cabe salientar que a decisão não gera enriquecimento ilícito ao reclamante. A indenização substitutiva da reintegração prevista na Lei 9.029/1995 decorre da dispensa discriminatória da autora, por esta encontrar-se doente no momento da rescisão contratual, e por ter sido este o motivo ensejador da dispensa.

Por fim, também é devida a indenização por danos morais, a qual deve ser fixada considerando o fato ocorrido, o período laborado (menos de três meses), a gravidade do dano causado, a condição social do autor, a situação econômica da ré, o grau de culpa desta, bem como a dupla finalidade da indenização: de confortar a vítima pelo infortúnio sofrido e de desestimular a ré a praticar ilícitos da mesma natureza. Dessa maneira, o valor da indenização não pode constituir sanção irrisória ao causador do dano nem implicar enriquecimento sem causa para a vítima.

Neste contexto, entendo razoável a fixação de indenização por danos morais no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Ante o exposto, **dou parcial provimento** para reconhecer que a dispensa da parte autora foi discriminatória e deferir o pagamento de indenização pela conversão da reintegração (em dobro) e indenização por danos morais.

ACÓRDÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira e Adilson Luiz Funez; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO DA AUTORA T. M. M.**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para, nos termos da fundamentação, reconhecer que a dispensa da parte autora foi discriminatória e deferir o pagamento de indenização pela conversão da reintegração (em dobro) e indenização por danos morais.

Custas invertidas (a cargo da ré), fixadas em R\$ 400,00, calculadas sobre o valor acrescido à condenação (R\$ 20.000,00).

Intimem-se.

Curitiba, 15 de dezembro de 2021.

THEREZA CRISTINA GOSDAL
Relatora

DURAÇÃO DA JORNADA. TRABALHO EXAUSTIVO COMO CAUSADOR DE DOENÇAS LABORAIS E FACILITADOR DE ERROS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE. ATIVIDADE HOSPITALAR QUE NÃO AFASTA A LIMITAÇÃO CONSTITUCIONAL DO ART. 7º, XXI. NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO DA HIGIEZ DO AMBIENTE DE TRABALHO. No presente caso, os autos de infração do Ministério do Trabalho indicam que a extrapolação de jornada no Réu Hospital não se mostrou ocasional. Com efeito, o auto de infração evidencia que, no período de três meses, ocorreram 200 infrações caracterizadas pela prorrogação do limite legal de 2 horas e, ao menos, 120 infrações ao intervalo mínimo de 11 horas. Tais informações, que gozam de presunção relativa de veracidade, não foram infirmadas, no entanto, por robusta prova em sentido contrário. Soma-se a isso o fato de que as normas relativas a jornada de trabalho são imperativas e não podem ser excepcionadas ao alvedrio do empregador, nem mesmo ao argumento da relevância social da atividade exercida pelos trabalhadores e pela empresa. Vale mencionar, outrossim, que, em se tratando de atividade de grande responsabilidade por envolver até mesmo risco à integridade e vida dos pacientes em caso de erro, com mais rigor se deve observar a jornada, porquanto comprovado que a fadiga física e mental é elemento importante, inclusive, na ocorrência de erros médicos. Destaca-se que a jornada 12x36, por se tratar de regime excepcional, deve ser interpretada restritivamente. A margem de prorrogação da jornada, portanto, deve observar os limites inderrogáveis do art. 7º, XXI, da CF, referentes à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho a que se dá provimento para determinar que a parte Ré: a) abstenha-se de exigir prorrogação da jornada de trabalho para além de 2 horas diárias; b) abstenha-se de exigir prorrogação da jornada normal de trabalho de seus empregados que exercem jornada 12x36; c) conceda um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho e de 24 horas após o sexto dia contínuo de labor, sob pena de aplicação de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado encontrado trabalhando em situação irregular, a reverter em favor da sociedade, por meio do convênio firmado entre o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, com o fim de implementação de ações de promoção do trabalho decente, conforme termo de cooperação assinado em 2016 (“Termo de cooperação entre Ministério Público do Trabalho - Procuradoria-Geral do Trabalho - PGT e o Escritório Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, representado pelo seu Escritório Regional para América Latina e Caribe - OIT, conjuntamente as partes, para a implementação de ações de promoção do trabalho decente no Brasil”), mediante comprovação nos presentes autos. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0010119-78.2016.5.09.0003. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 12/03/2019. Publicado no DEJT em 20/03/2019. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/vjsqv>>

DOENÇA OCUPACIONAL - INCAPACIDADE PARA O TRABALHO - FONTES NORMATIVAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

“Diversas convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) procuram resguardá-lo, destacando-se, em caráter geral, as convenções 115; 136; 139; 148; 152; 155; 159; 161; 162; 167; 170; 171; 174; 176 e 183. Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata da segurança e saúde do trabalhador no art.154 e seguintes do Título II, Capítulo V e no Título III (Normas Especiais de Tutela do Trabalho, além das Portarias do Ministério do Trabalho e a Lei Orgânica da Saúde - Lei 8.080/90), Capítulos III e IV. Por ocasião da aprovação da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998 a OIT destacou a importância da mobilização do conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e, em particular, nos de emprego, formação profissional e condições de trabalho, a fim de que no marco de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforçassem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de base ampla. Reconhecia, pois, a partir de então, o papel relevante desse tema na busca da proteção da vida e da saúde dos trabalhadores em seu meio ambiente do trabalho. Guilherme José P. Figueiredo adverte quanto ao conceito de meio ambiente que na lei 6938, de 31 de agosto de 1981 sua definição engloba não apenas a noção de biota mas também releva o seu aspecto cultural, pelo meio ambiente construído e pelo meio ambiente do trabalho(9). Reconhecendo a utilização de expressões como milieu du travail e ambiente di lavoro, tem-se que a denominação meio ambiente de trabalho possui suficiente intensidade significativa, englobando tanto a ideia de local de trabalho, quanto outras expressões de natureza similar. Seu alcance significativo, como já demonstrado anteriormente, já se encontra incorporado no ordenamento jurídico internacional pela previsão da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre segurança e saúde dos trabalhadores de 1981 e na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 200, inciso VIII. Referida Convenção foi recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 1254 de 29 de setembro de 1994, entrando em vigor para o Brasil em 18 de maio de 1993. Há previsão de três áreas de ação para a salvaguarda da segurança e saúde laborais: aplicação e definições (artigo 1 a 3); nível nacional (artigos 8 a 15); nível da empresa (artigos 16 a 21), bem assim, a definição de um princípio de política nacional (artigos 4 a 7). A Convenção é aplicável a todas as áreas de atividade econômica, incluindo-se a administração pública, considerando como local de trabalho enquanto âmbito espacial de aplicação de seus dispositivos “como abrangendo todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob controle, direto ou indireto, do empregador” (artigo 3, letra “c”). Nesse ato internacional negociado no âmbito da OIT, o termo saúde é definido abrangendo “não

só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho”. A adoção de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho deve considerar, segundo a convenção: a prevenção e redução periódica e permanente ao mínimo dos riscos físicos e psicológicos inerentes ao meio ambiente do trabalho, bem assim, o controle e manutenção dos componentes materiais de trabalho, em sua correlação com os executores e supervisores, garantindo-lhes o treinamento complementar necessário (artigos 4 e 5). Estabelece, ainda, que a política de ação nacional deverá considerar, ainda, a determinação da natureza e grau de risco; a proibição ou limitação de processos produtivos, que passam a sujeitar-se a autorização; a adoção de novos procedimentos para a declaração de acidentes de trabalho e de doenças profissionais; a realização de sindicâncias e, ainda, a publicização das informações. O processo de conscientização dos integrantes da relação capital-trabalho encontra-se tutelado (artigo 12), inclusive, o “jus resistentiae” do empregado no caso de interrupção de uma situação de trabalho que considerar, por motivos razoáveis, envolver perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde (artigo 13). Para que reste efetivado o direito fundamental à vida (artigo 1º, III e 5º da CF/88) devem ser viabilizados dois outros direitos fundamentais pressupostos: o direito à saúde e o direito ao trabalho (decente). O direito à saúde, desde a criação da Organização Mundial da Saúde em 1946, passou a ser entendido como o estado de completo bem estar físico, mental e social. A saúde do trabalho é espécie do gênero saúde, essa considerada na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 como direito humano (artigo XXV, n. 1), ao lado do bem estar. A CF/88, nessa mesma evolução, acertadamente, positivou o direito à saúde como direito fundamental social (artigos 6º, 196 a 200), tendo previsto ainda, como já afirmado nestes autos, a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º XXII da CF/88), além do direito ao seguro contra acidentes do trabalho e à reparação dos danos causados pelo empregador (inciso XXVIII do mesmo artigo citado anteriormente), com capítulo específico sobre a proteção ao meio ambiente. A própria Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece nos artigos 157 a 201 obrigações tanto de empregados quanto dos empregadores no que diz respeito ao ambiente de trabalho, dispositivos que devem ser apreendidos pela (boa) hermenêutica constitucional do artigo 200, VIII da CF/88. É a própria lei 8080/90, em seu artigo terceiro que apresenta como fatores determinantes e condicionantes do direito à saúde, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. Por certo, decorrente da obrigação contratual de dar trabalho, a ré, dentro

de suas dependências e sob o exercício do poder empregatício, tem o chamado “dever de incolumidade” evitando e afastando riscos contra a integridade física e mental do empregado criados pela atividade por ele exercida. Trata-se da eficácia horizontal das normas protetivas fundamentais, no sentido de garantir-se a sua aplicação no campo das relações jurídico-privadas, segundo Perez Luño, para manter a plena vigência dos valores incorporados nos direitos fundamentais em todas as esferas do ordenamento jurídico. Segundo a Opinião Consultiva 18/2003 da CIDH a obrigação de respeito e garantia dos direitos humanos projeta seus efeitos na relação trabalhista privada, na qual o empregador deve respeitar os direitos humanos de seus trabalhadores, resguardando os direitos de liberdade, privacidade e dignidade na tensão entre os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores e os direitos fundamentais inespecíficos (cidadania na empresa). (Fragmentos da sentença da lavra do MM. Juiz Tarcísio Correa de Brito)(TRT3 - MG, Autos 0011748-16.2017.5.03.0037 (ROT), Primeira Turma, Relator(a)/Redator(a): Luiz Otavio Linhares Renault, DeJT 16/08/2019. DeJT/TRT3/Cad.Jud. Página 456)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO DE IGUAL VALOR. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. 1. As Convenções Internacionais 100 e 111, da Organização Internacional do Trabalho, tratam da igualdade entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, respectivamente. Ambas foram ratificadas pelo Brasil e, segundo entendimento do Colendo Supremo Tribunal Federal, têm caráter de norma supralegal, pois versam sobre direitos humanos. 2. As normas internacionais previstas nas mencionadas Convenções devem ser aplicadas, especialmente no que concerne à isonomia salarial e no tocante aos critérios interpretativos das normas infraconstitucionais. Objetiva-se conformar os seus conceitos aos parâmetros dispostos nos tratados internacionais de direitos humanos, havendo espaço, inclusive, para o controle de convencionalidade. 3. A pedra de toque revela-se no trabalho de igual valor, pois os requisitos dispostos no art. 461, da CLT, caso interpretados de forma restritiva, darão ensejo a discriminações entre pessoas cujo trabalho não tem valor distinto, considerando, ainda e, principalmente, o direito fundamental ao trabalho decente e a dignidade humana. 4. A existência de fato impeditivo em virtude da aplicação do art. 461, §4º da CLT, contudo, obsta à equiparação salarial. 5. Recurso ordinário conhecido e provido no aspecto para decotar as diferenças salariais da condenação. (TRT3 - MG, Autos 0010143-33.2015.5.03.0028 (ROT), Quarta Turma, Relator(a)/Redator(a): Paula Oliveira Cantelli, DeJT 06/02/2018)

“RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PODER DE POLÍCIA TRABALHISTA. INTERDIÇÃO DE MAQUINÁRIO DETERMINADA POR AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. RISCO GRAVE E IMINENTE À INTEGRIDADE FÍSICA DOS

TRABALHADORES. NÃO CONFIGURAÇÃO. DEBATE REMANESCENTE PERANTE O JUÍZO COATOR. Com o propósito de realizar o ideal do trabalho decente e tutelar a integridade física e psíquica dos trabalhadores, a Constituição da República dispõe competir à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, da CF). No exercício dessa competência, que materializa o poder de polícia trabalhista (CTN, art. 78), os Auditores Fiscais do Trabalho estão investidos de diversos poderes, entre os quais, o de livre acesso e investigação (art. 12 da Convenção 81 da OIT; art. 630, § 3º, da CLT), de imposição de embargos e interdições (arts. 161 e 162 da CLT; NR 3, RIT, art. 18, XIII) e de lavratura de autos de infração (art. 628 da CLT). No caso dos autos, foi determinada a interdição de três máquinas da empresa impetrante, com fundamento no art. 161 da CLT, sob o pressuposto de que configurado risco grave e iminente para os trabalhadores. Proposta pela empresa Ação para Produção de Prova Antecipada (arts. 381 a 383), sobreveio laudo técnico circunstanciado, elaborado com as máquinas desligadas por força da prévia interdição, no qual afirmada a ausência do risco grave e iminente à integridade física dos trabalhadores. Em seguida, nos autos da Ação Ordinária de Anulação de Auto de Interdição também ajuizada pela empresa, o d. juízo reputado coator postergou o exame da tutela de urgência antecipatória que lhe fora deduzida e determinou a complementação do laudo pericial, que deveria ser produzido com as máquinas em normal funcionamento. Contra essa decisão, impetrou a empresa o presente mandado de segurança, no qual obteve a concessão de liminar, que foi mantida pelo Colegiado de origem por ocasião do julgamento do Agravo Interno (CPC, art. 1021). Concedida a segurança pela Corte de origem, para revogar a interdição das máquinas até a conclusão da prova pericial complementar determinada pelo juízo reputado coator, sobrevém o presente recurso ordinário. Ocorre que, produzida a prova pericial complementar determinada pelo juízo primário, cumpre-lhe examinar a tutela de urgência deduzida, na medida em que o alcance da cognição postulada neste mandamus, com base nos elementos de convicção referidos, já exauriu seus efeitos. Diante desse contexto, a esta Corte cabe apenas, salvo melhor juízo, preservar a situação fático-jurídica constituída pela Corte Regional, até que o d. juízo natural primário se posicione a propósito do novo elemento de convicção apresentado. Com base nessas considerações, cumpre desprover o recurso ordinário aviado pela União (PGU), embora sem prejuízo do novo exame da tutela de urgência pela i. Autoridade reputada coatora, conforme expressamente ressaltado no corpo da decisão regional recorrida. Acrescenta-se, ainda, que “nos últimos cinco anos, houve apenas a ocorrência de 2 (dois) acidentes sem maior gravidade, nas dependências da empresa impetrante”, do que decorre a compreensão de que a interdição, “como medida extrema e que tem na sua essência a obstaculização da atividade econômica, deve se dar com efetiva e ponderável presença dos suportes fáticos que a legitimam e lhe dão lugar e oportunidade - o apregoado risco grave e iminente aos trabalhadores operadores do maquinário interditada -, no caso

dos autos, inexistentes(...).” Significa afirmar, à luz dos elementos de prova produzidos até o instante desta impetração, que não estão presentes os pressupostos fáticos dos arts. 13.2. “b, da Convenção 81 da OIT e 161 da CLT, bem assim da NR 3, item 3.1.1 do MTE. Recurso ordinário conhecido e desprovido ” (RO-20879-36.2016.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/09/2017).

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023). TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO EFETIVAMENTE DECENTE PARA TODAS E TODOS . 1. Cinge-se a controvérsia em identificar se os ilícitos trabalhistas praticados pelos reclamados em face de trabalhadoras domésticas durante a pandemia da covid-19 e os graves fatos daí decorrentes têm o condão de gerar lesão extrapatrimonial coletiva à categoria das trabalhadoras domésticas e a toda sociedade. Conforme se extrai do acórdão regional recorrido, os fatos em questão relacionam-se à trágica morte de menino de apenas 5 (cinco) anos, filho de uma das trabalhadoras domésticas e neto de outra - ambas com vínculo formal com a Prefeitura de Tamandaré, mas cuja prestação de serviços ocorria na residência familiar dos reclamados. No momento do grave episódio com resultado morte, a criança em questão estava sob a tutela jurídica temporária da segunda reclamada. Ainda, a discussão está igualmente entrelaçada no alcance dessas condutas e na identificação sobre se, e em que medida, o dano moral coletivo sofrido é oriundo das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no mundo do trabalho, a manter, enfim, a condenação indenizatória fixada na origem. 2. Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por conseguinte, na prestação jurisdicional. 3. Além do mais, a adoção do Protocolo se comunica com um dos mais recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho , discutido durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (CIT): avançar numa justiça social por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todos e todas. Com efeito, a análise das particularidades que envolvem as relações de trabalho doméstico no Brasil, a partir das lentes oferecidas pelo Protocolo, concretiza-se como um dos caminhos para a justiça social, razão pela qual o mencionado instrumento será

considerado na análise do caso concreto. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA** . 1. A Ação Civil Pública é instrumento processual que tem por finalidade defender em juízo os direitos ou interesses coletivos, difusos ou individuais homogêneos, que são assim tipificados no Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990). Ainda, uma vez verificado o desrespeito a quaisquer dos direitos sociais constitucionalmente garantidos ou a pretensão de tutela de direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, o Ministério Público do Trabalho estará legitimado para propor ação civil pública, nos termos do que dispõe o artigo 83, III, da Lei Orgânica do Ministério Público (LC nº 75/1993) c/c artigos 5º, I e 21 da Lei nº 7.347/1985. 2. Sinale-se que a complexidade do mundo da vida e dos direitos coletivos tuteláveis impõe ao Poder Judiciário uma “percepção macro dos fenômenos sociais”, de modo que eventuais “dificuldades de enquadramento em uma ou outra categoria de interesses e direitos não pode servir de obstáculo para a determinação de providências necessárias à resolução de problemas que envolvem grupos de pessoas.” (PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto, 2022). 3. Isto é, a análise dos conflitos que ensejam ações dessa natureza pressupõe a subsunção dos casos concretos às normas jurídicas de forma genérica, eis que nelas inexistem hipóteses autorizadoras para o ajuizamento da ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho. 4. No caso concreto, as premissas registradas no acórdão regional recorrido indicam que os direitos cuja tutela é pretendida na ação civil pública possuem natureza metaindividual, tornando inequívoca a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, consoante a seguir especificado: **1) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA . DIMENSÕES DIFUSA E COLETIVA DO RACISMO E DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO. VALOR SOCIAL E JURÍDICO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO. CONDUTAS ANTIJURÍDICAS QUE REVELAM A PLASTICIDADE NO TEMPO-ESPAÇO DO DESRESPEITO À VIDA, À DIGNIDADE E À CIDADANIA JUSTRABALHISTA DAS TRABALHADORAS NEGRAS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 1º E 3º, CAPUT, DA LEI Nº 9.029/1995; ARTIGO 1º, ITEM 2 , DA CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA (DECRETO Nº 10.932/2022); ARTIGO 1, ITENS 1 E 2 DA CONVENÇÃO Nº 111, DA OIT.** 1. O Tribunal a quo ratificou a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho e manteve a condenação dos agravantes ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Delimitou-se que no caso concreto foram observadas diversas violações aos direitos metaindividuais das trabalhadoras domésticas. 2. Apesar da insurgência patronal no sentido de que as trabalhadoras eram “*servidoras do Município de Tamandaré*”, onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito, é premissa inafastável nessa instância extraordinária que se está diante de relações de trabalho doméstico remunerado.

Compreensão em sentido contrato contrariaria o conteúdo da Súmula 126/TST. 3. Além do mais, o Colegiado regional aduziu que o caso concreto revela uma dinâmica de trabalho permeada por atos *“estruturalmente discriminatórios”*, e que *“gira em torno da cor da pele, do gênero e da situação socioeconômica”* da categoria coletiva das trabalhadoras domésticas. A conclusão acima está ancorada em muitas outras premissas fáticas que revelam o padrão discriminatório com que as trabalhadoras domésticas eram tratadas. Esse padrão, consoante também reconhecido pelo Tribunal a quo, tem por escopo o racismo que estrutura o trabalho doméstico remunerado e que igualmente permeia as relações sociais brasileiras. 4. Nesse sentido, quaisquer condutas praticadas no ambiente laboral que revelem a prática de racismo, discriminação racial e/ou de gênero, classe, deficiência, idade -e todas as outras formas de opressão- devem ser tuteladas pelo Ministério Público do Trabalho. Trata-se, aqui, do direito a um ambiente de trabalho livre de racismo, discriminação ou qualquer outra opressão. Ora, é de interesse - e, mais, dever jurídico- de toda a sociedade a extirpação de condutas racistas, a partir das quais são reproduzidos padrões de comportamento que perpetuam a lógica esmagadoramente excludente do passado escravocrata do Brasil. 5. O racismo é conceituado por Lélia González como uma construção ideológica, cujo objetivo central é excluir, dizimar, tornar inoperantes as pessoas negras e *“enquanto discurso de exclusão que é, tem sido perpetuado e reinterpretado de acordo com os interesses dos que dele se beneficiam”*. É inegável que, para pequena parcela da população, são inúmeros os benefícios dessa pretensão excludente das pessoas negras do acesso a um trabalho decente, entre outros espaços que possibilitem o crescimento individual e coletivo das pessoas negras. 6. No caso concreto, os registros do acórdão regional revelam alguns dos benefícios auferidos pelos reclamados diante do racismo operante no mundo do trabalho. Dentre eles, a naturalização da fraude contratual perpetrada em face de mulheres negras que, no mundo jurídico, eram formalmente *“empregadas do Município de Tamandaré”* (trecho do acórdão regional recorrido - fl. 1213) - onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito. No entanto, as provas analisadas pela corte de origem revelaram que a *“prestação de serviços domésticos por aquelas senhoras”*, mulheres negras, acontecia na residência dos agravantes (trecho do acórdão regional recorrido - fl. 1213). 7. Diante desse cenário, quando os reclamados naturalizaram o *“fato de terem transferido à edilidade o custo financeiro de trabalhadores que prestavam serviços no âmbito de suas residências”* (trecho do acórdão regional recorrido - fl.1213), eles se beneficiaram seja do uso indevido do dinheiro público, seja da manutenção de uma lógica excludente e precarizante das trabalhadoras domésticas, as quais, enfim, não puderam ter acesso a todos os direitos trabalhistas juridicamente positivados. 8. Consoante registrado no acórdão regional recorrido, a principal razão dessa constatação está indissociavelmente relacionada ao racismo e, em decorrência dele, à existência de uma divisão racial do

trabalho no mercado de trabalho brasileiro. Essa divisão possui extrema plasticidade no tempo-espaço e é sustentada por quem dela auferir benefícios, conduzindo a uma persistente lógica social de associação do passado escravocrata de negação de direitos às ora trabalhadoras domésticas. 9. A estrutura em que se sedimenta essa lógica racista é a mesma que usurpou da categoria das trabalhadoras domésticas o direito a usufruir da proteção trabalhista no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho. De fato, em 1936, anos antes da promulgação da CLT, sob a liderança de Laudelina de Campos Melo, em articulação coletiva com outras mulheres, fundava-se a primeira organização de trabalhadoras domésticas do Brasil. Laudelina lutou ativamente em busca de direitos para a categoria, em uma época em que o ordenamento jurídico brasileiro mencionava o trabalho doméstico apenas para reproduzir outra violenta exclusão dessas trabalhadoras - ele estava previsto ora em leis sanitárias, ora em leis policiais. Era em face desse cenário social e jurídico que Laudelina buscava direitos trabalhistas para a categoria doméstica, sendo considerada como "o terror das patroas" , em virtude de seu ativismo inigualável e por não ter arredado o pé da sala de visita do governo e políticas do Estado brasileiro, em busca de igualdade de direitos. Apesar de muita luta e articulação política naquele período anterior à CLT, as trabalhadoras domésticas foram excluídas da Consolidação das Leis do Trabalho. Anos depois, a história se repetiu. É o que se verifica da ausência de equiparação, para as trabalhadoras domésticas, dos direitos previstos para trabalhadores urbanos e rurais no texto do artigo 7º da Constituição Federal: daqueles 34 direitos positivados, apenas 8 foram estendidos à categoria das domésticas. A redação original do parágrafo único do artigo 7º, da Carta Magna representa incontestável conquista para a categoria doméstica. No entanto, no plano jurídico, em um contexto de avanço protetivo ao mercado de trabalho das mulheres (art. 7º, XX , da CF) e de estabilidade gestacional (art. 7º, XVIII, da CF), às trabalhadoras domésticas foram negados os direitos relativos à limitação da jornada de trabalho, à estabilidade provisória de emprego decorrente da gravidez, adicional de remuneração no exercício de atividades insalubres. 10. As interdições que impediram a aquisição de direitos pela categoria doméstica durante o período constituinte estiveram permeadas por uma visão escravagista e colonial acerca da categoria doméstica, majoritariamente composta por mulheres negras e pobres. Isto é, às trabalhadoras domésticas não foram concedidos todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores porque, apesar da inequívoca progressão democrática advinda com a Constituição Cidadã, perpetuou-se a ideia de que aquelas trabalhadoras eram "*como se fossem da família*" - expressão que se tornou uma espécie de salvo conduto para a perpetuação da negação de direitos trabalhistas (RAMOS, Gabriela Pires, 2018). 11. Apesar de toda a estrutura sistêmica excludente, após a continuidade de intensa articulação política das trabalhadoras, a PEC das Domésticas (EC 72/2013) entrou em vigor em 2 de abril de 2013, igualando os direitos das categorias de trabalhadores

urbanos, rurais e, enfim, das trabalhadoras domésticas. Em 2015, a Lei Complementar 150 (LC 150/2015) regulamentou os direitos da categoria. 12. Apesar disso, há que se reconhecer que a LC 150/2015 que muito tardiamente regulamentou os direitos da categoria doméstica, assim o fez mais uma vez criando brechas legais para a manutenção de benefícios de parte da população brasileira (empregadores), deixando as trabalhadoras domésticas aquém da teia protetiva jurídica tão arduamente conquistada no plano formal. Isso porque com a LC 150/2015 houve a criação de outra espécie de trabalhadoras domésticas, as diaristas, que seguem desprotegidas juridicamente. Assim, o direito fundamental ao trabalho digno inaugurado com a Carta Constitucional de 1988 e os ideais de um trabalho decente lançados pela OIT na Convenção nº 189, pesadamente, ainda não alcançam a categoria doméstica - em 2022, 76% dessas trabalhadoras, segundo dados da PNAD Contínua não possuíam carteira assinada. 13. Diante desse contexto, é inequívoco que o racismo é uma das principais peças integrantes do motor da engrenagem que mobiliza não só a sociedade, mas também o mercado de trabalho brasileiro. No mundo do trabalho, em especial no do doméstico, o racismo é essa peça que conduz à reprodução de atos ilícitos pelos empregadores, muitas vezes também verificada sob a forma de discriminação (in) direta e/ou estrutural. Além disso, a propagação da visão escravagista sobre a inexistência de limites para a expropriação do trabalho de mulheres negras atravessa não apenas a sua saúde física e mental, como também sua vida e a existência de seus dependentes. 14. No caso concreto, a ausência de atribuição de qualquer valor social e jurídico ao trabalho doméstico conduziu à usurpação da preservação da saúde das Sras. Marta e Mirtes, que tiveram de trabalhar durante a pandemia da Covid-19. O labor foi executado sem o acesso aos adequados Equipamentos de Proteção Individual (EPI), conforme registros constantes no acórdão regional. 15. Infelizmente, o efeito da ausência de reconhecimento das pessoas negras como cidadãos e, em razão disso, destinatárias de direitos- consequência mais voraz do racismo- ultrapassou também os limites daquelas relações de trabalho. Essa cruel *objetificação* alcançou a vida de uma criança, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas, as quais, até a tragédia com a tenra criança de apenas 5 anos, tinham por local de trabalho a residência dos ora agravantes. Trabalhadoras essas que, por estarem inseridas na esmagadora engrenagem social que ainda usurpa a memória, a cultura, a história, as escolhas e a vida de pessoas negras, não puderam desfrutar dos benefícios do isolamento social mundial e localmente recomendado como medida de prevenção de contágio da Covid-19. Em razão disso, absorvendo integralmente o dever constitucional de cuidado, que precisaria ser igualmente partilhado entre o Estado e toda a sociedade por força do artigo 227, da Constituição Federal, a Sra. Mirtes, trabalhadora, mas também mãe de um menino, carregou-o consigo para o trabalho. Contudo, depois da fatídica tragédia, Mirtes teve arrancada de si, para

sempre, a possibilidade de cuidar de seu filho. 16. Embora o racismo continue operando um padrão para manter as pessoas negras à margem do sistema protetivo trabalhista, usufruir de um ambiente de trabalho livre de padrões estruturalmente racistas e discriminatórios é direito de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras. No que concerne especificamente ao direito a um ambiente de trabalho livre de racismo e discriminação racial, é vasto o arcabouço legal do qual se extrai a inequívoca conclusão acerca de seu caráter metaindividual. Trata-se, aqui, dos direitos previstos nos artigos 1º e 3º, caput, da Lei nº 9.029/1995; artigo 1º, item 2 da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância (Decreto nº 10.932/2022); Artigo 1, itens 1 e 2 da Convenção nº 111, da OIT . 17. A partir disso, dúvidas não há quanto à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da ação civil pública subjacente, eis que há patente interesse social e é dever jurídico do Estado o desmantelamento da engrenagem fulminante que esmaga os direitos e as vidas das pessoas negras e, por conseguinte, das trabalhadoras domésticas. 18. Sob essa ótica, por conseguinte, não merece qualquer reparo o conteúdo do acórdão regional recorrido quando condenou os agravantes ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, obrigando-os, ademais, a cumprir a legislação trabalhista (tutela inibitória), conforme requerido na petição inicial. Esses fundamentos seriam suficientes, portanto, para negar provimento ao agravo de instrumento patronal. Ocorre que a gravidade da conduta dos agravantes possibilita a adição de outros que ratificam não só a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, mas também o direito ao dano moral coletivo e à tutela inibitória. Fundamentos esses que igualmente derivam da forma como o racismo orienta a perpetuação da exclusão jurídica das trabalhadoras domésticas.

2) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO . FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. AUSÊNCIA DE FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO. GRAVIDADE E IMPACTO SOCIAL DO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO. “ORIGEM COMUM” DA VIOLAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E NEGAÇÃO SISTÊMICA DE DIREITOS À CATEGORIA DOMÉSTICA. TUTELA INIBITÓRIA. EFETIVIDADE AOS ARTIGOS 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55 , DA LEI 12.288/2010 (ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL) . 1. Insuscetíveis de revisão por força da Súmula 126/TST, as premissas fáticas delineadas no acórdão recorrido permitem identificar vários ilícitos trabalhistas danosos às trabalhadoras domésticas. Com efeito, a fraude contratual perpetrada conduziu à usurpação de direitos que vão desde a formalização do vínculo empregatício, até a supressão de intervalos entre e intrajornadas, até o extravio da CTPS da empregada Marta Maria Santana Alves. A esse respeito, é farta a jurisprudência desta Corte Trabalhista no que se refere à legitimidade do Parquet para pleitear dano

moral coletivo e tutela inibitória em razão do descumprimento da legislação trabalhista. Precedentes da SBDI-1. 2. É importante rechaçar expressamente as alegações dos agravantes de que o pequeno número de trabalhadoras domésticas que lhes prestavam serviços seria suficiente para retirar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a presente ação civil pública. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais há muito sedimentou a compreensão de que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa para pleitear danos morais coletivos mesmo quando a gravidade da conduta patronal se materializar em apenas um trabalhador ou trabalhadora, mas gerar impacto para todos os trabalhadores da mesma empresa - o que acontece quando há o falecimento de empregado decorrente de acidente de trabalho (E-ED-RR - 98900-06.2008.5.03.0074, leading case). Portanto, a quantidade de trabalhadores cujos direitos trabalhistas foram violados não é requisito para a configuração da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de ação civil pública em que são pretendidas medidas indenizatórias e reparatorias. 3. Ainda na linha do *leading case*, este Tribunal Superior reconheceu o cabimento da ação civil pública para a tutela de interesses também aprioristicamente individuais e de titularidade de pessoas determinadas quando identificada uma origem comum entre a *“irregularidade praticada pela empregadora a um grupo formado por seus empregados”*. (E-ED-ARR-541-76.2010.5.02.0042, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/02/2021). 4. A partir disso, observa-se que os casos já analisados por este Tribunal partem de relações de trabalho empresariais, realizadas, portanto, em estabelecimentos comerciais, cuja relação de emprego fica configurada, ao menos em abstrato, pelo artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. É diante desse cenário que a situação dos autos encerra peculiaridade que demanda desta Corte o estabelecimento de outros - assim como são aqueles estipulados para a tipificação do vínculo empregatício doméstico (art. 1º, da Lei Complementar nº 150/2015) - para ratificar a legitimidade do Ministério do Ministério Público do Trabalho e da condenação em danos morais coletivos a partir do estabelecimento de critérios distintos. Isto é, a *“origem comum”* (decorrência de um mesmo fato) dos direitos violados em matéria de trabalho doméstico possui características distintas daquelas já definidas por esta Corte. Ora, a análise crítica do direito constitucional do trabalho permite identificar que a violação dos direitos trabalhistas da categoria doméstica tem como origem comum o padrão discriminatório estrutural que conduz à percepção social de que as trabalhadoras domésticas não podem ser titulares de direitos, conduzindo, por consequência, ao descumprimento reiterado da lei que rege seus contratos de trabalho (LC 150/2015). 5. Sob essa ótica, as condutas antijurídicas praticadas pelos agravantes atingem toda a sociedade porque mobilizam a engrenagem do racismo estrutural e institucional no que concerne à sistêmica negação de direitos trabalhistas das mulheres pertencentes à categoria

domésticas. Por conseguinte, no plano jurídico, as violações constatadas pelo acórdão regional recorrido atingem o ainda não efetivo núcleo de direitos dessas trabalhadoras. Igualmente, vão de encontro à histórica organização coletiva da categoria, que ainda busca a efetividade de sua investidura na teia protetiva da cidadania justralhista. 6. A fixação desses novos critérios ancora-se na premissa de que processos como o ora em análise tornam imprescindíveis abordagens estruturais. Ora, por se tratar de caso complexo que envolve direitos metaindividuais, é necessário prestar uma jurisdição cujo conteúdo contribua para novas leituras sobre os casos judiciais que envolvem o trabalho doméstico. Os processos dessa natureza demandam, portanto, análises estruturais das quais devem resultar provimentos jurisdicionais que tencionam modificar condutas sociais, muito além da mera definição de êxito ou derrota judicial. É nesse contexto que o (re)olhar ora proposto sobre a “origem comum” da tutela coletiva direcionado à categoria doméstica parte da necessidade de adequação dos critérios processuais coletivos para o exame de controvérsias que derivem de relações de trabalho doméstico. 7. O provimento jurisdicional ora proposto também confere efetividade aos artigos 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55, da Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial). Isso porque se busca garantir às trabalhadoras domésticas - e, por conseguinte às mulheres negras-, o direito à defesa coletiva e difusa de seus direitos, a partir de uma perspectiva que inclui o racismo como elemento estrutural dessa relação de trabalho. 8. Reconhecidos os efeitos do racismo estrutural sob as situações fática e jurídica das trabalhadoras domésticas, é impositiva a manutenção da tutela inibitória deferida na sentença e ratificada no acórdão regional recorrido, consistente na fixação de obrigações de fazer e não fazer, dentre elas a de somente se contratar trabalhadoras domésticas mediante o devido registro e pagamento do salário no prazo legal. Conquanto os agravantes busquem se esquivar da tutela inibitória imposta sob o argumento de que o cumprimento da legislação trabalhista seria obrigatório, os fatos constantes no acórdão regional recorrido revelam que as partes empregaram meios ilícitos para fraudar a relação empregatícia doméstica. Portanto, a obviedade alegada não é nítida somente para os agravantes. Isso, ao final, justifica a tutela imposta. Nesse sentido, a SDI-1 desta Corte, já fixou a compreensão de que a concessão da tutela inibitória tem por finalidade tanto a prevenção de ilícitos futuros, quanto a efetividade das decisões judiciais, eis que possui caráter pedagógico. 9. É esta a hipótese dos autos, já que a tutela imposta tem por objetivo a prevenção de novas contratações de trabalhadoras domésticas em condições precárias ou fraudulentas de trabalho, atuando de forma pedagógica no que se refere ao rompimento do padrão discriminatório racial em que se fundam essas relações de trabalho, mediante a ratificação do dever de cumprimento da Lei Complementar 150/2015. 10. Em virtude disso, não há que se falar em violação aos artigos 5º, XXXV, da Constituição Federal e 497, parágrafo único do CPC, estando correto o acórdão regional recorrido quando manteve a tutela inibitória deferida na

origem. 11. A tutela inibitória e o dano moral coletivo se justificam sob mais dois vieses de análise. Com efeito, o descumprimento da legislação trabalhista no caso concreto alcançou contornos de ainda maior gravidade, haja vista que houve o exercício de atividades laborais durante o período de grave crise sanitária, decorrente da pandemia da COVID-19. **3) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. ATO CONTINUADO EM DESRESPEITO A NORMAS DE HIGIENE E SAÚDE DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. EXIGÊNCIA DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO DURANTE CRISE SANITÁRIA (PANDEMIA DA COVID-19) SEM O FORNECIMENTO DE EPIS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTS. 155, I E 157, I E II, DA CLT, 3º, III-A, DA LEI 13.979/2020 E 2º DO DECRETO ESTADUAL Nº 49.055/2020 E 16, 17 E 18, DA CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT; ART. XIV, DA DECLARAÇÃO AMERICANA DE DIREITOS E DEVERES DO HOMEM; ARTIGO 12, DO PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS** . 1. A legislação trabalhista também foi reiteradamente descumprida pelos agravantes no que se refere às normas relativas à saúde e segurança no trabalho. De acordo com o que se extrai do acórdão regional recorrido, as trabalhadoras foram submetidas a um ambiente de trabalho em que os riscos à sua integridade física eram iminentes, sem que lhes fossem oferecidos quaisquer equipamentos de segurança que pudessem atenuar tais riscos. 2. De fato, é incontroverso que durante o período de prestação de serviços o Brasil, assim como os demais países do mundo, enfrentava grave período de crise sanitária causada pela Covid-19. Em nível federal, durante a pandemia vigia a Lei nº 13.979/2020, que dispunha sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019. A Lei nº 13.979/2020 foi regulamentada pelo Decreto nº 10.282/2020, em que foram definidos os serviços públicos e as atividades consideradas como essenciais e indispensáveis ao atendimento das necessidades da sociedade durante a pandemia. Ainda de acordo com o Decreto nº 10.282/2020 os serviços públicos e as atividades essenciais seriam “assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”. (parágrafo 1º, do art. 3º, do Decreto nº 10.282/2020). Portanto, a execução de trabalhos que não fossem considerados essenciais deveria ser suspensa, em prol do isolamento social, como uma das formas de “evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus” (art. 2º, I, da Lei 13.979/2020), preservando-se, assim, a vida das pessoas. 3. No caso concreto, ainda, vigia o Decreto Estadual nº 49.055/2020 que também não listou o trabalho doméstico remunerado como essencial. Isso significa que a existência desse arcabouço normativo não foi suficiente para que os agravantes respeitassem o direito das trabalhadoras ao isolamento social, à preservação de sua vida e de seus dependentes. Tem-se, aqui, novamente, cenário que decorre da plasticidade de uma divisão racial do trabalho,

que tem esgarçado o labor das trabalhadoras domésticas, mulheres negras, até os limites no curso da história, inclusive durante o período de grave crise sanitária. 4. De fato, os artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT, à luz das disposições constitucionais sobre a matéria e da Convenção nº 155, da OIT, art. XIV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; artigo 12, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, revelam que é dever dos empregadores todas as medidas necessárias à redução dos riscos inerentes ao trabalho, em adesão ao dever de proteção da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores. Uma vez descumpridas essas normas, a interpretação conjunta dos artigos 3º, da Lei 9.605/1998 e dos artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT permite identificar que será devida reparação de qualquer dano causado a terceiros - e, no caso, às trabalhadoras-, os quais derivem de um ambiente de trabalho desequilibrado. Isso, ao final, também reitera a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para pleitear as tutelas reparatórias e inibitórias, bem como revela a necessidade de recomposição de toda a coletividade pelos prejuízos sofridos, ante as ilicitudes praticadas. Precedentes de Turmas deste TST. 5. Diante disso, solução outra não há senão a manutenção da condenação fixada na origem a título de reparação pelos danos sofridos (dano moral coletivo), assim como a condenação preventiva (tutela inibitória). 6. Não bastasse isso, o desrespeito às normas de segurança no mundo do trabalho ocasionou tragédia sem precedentes para toda a sociedade, o que encerra os fundamentos que conduzem ao desprovimento do agravo de instrumento. **4) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. DESRESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO. MORTE DE CRIANÇA DE TENRA IDADE, FILHO DE TRABALHADORA DOMÉSTICA, SOB PROTEÇÃO JURÍDICA TEMPORÁRIA DA SEGUNDA AGRAVANTE. TRAGÉDIA OCORRIDA NO MUNDO DO TRABALHO. INCONTROVERSOS EFEITOS PSÍQUICO-SOCIAIS ÀS TRABALHADORAS E À SOCIEDADE. VIOLÊNCIA NO MUNDO TRABALHO. QUALIFICAÇÃO A PARTIR DOS EFEITOS (CONVENÇÃO Nº 190, DA OIT). INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 155, I E 157, I E II, DA CLT E 4º, 5º, 6º E 70, DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.** 1. O último fundamento que conduz ao desprovimento do agravo de instrumento patronal decorre do trágico e, infelizmente, letal acidente que envolveu menino de apenas 5 anos de idade, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas que laboravam para os reclamados. 2. Certamente, no caso concreto, a tutela ora pleiteada pelo Parquet não envolve o crime que vitimou a criança de tenra idade, filho da Sra. Mirtes. No entanto, a tragédia ocorreu no local de trabalho de duas mulheres cujas vidas foram atravessadas por violência sem precedentes: a perda de um filho e de um neto. Está-se, aqui, diante de violência inequívoca à integridade psíquico-social dessas trabalhadoras, cujo efeito danoso (morte de criança) vai de encontro aos interesses sociais e aos valores jurídicos mais básicos de todo Estado Democráticos de Direito, o direito à vida. 3. Com

efeito, a Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho inclui a violência psicológica no rol daquelas a serem coibidas no mundo do trabalho. Ainda, qualifica-a a partir de seus efeitos - e não de sua reiteração - e, enfim, insere no rol de pessoas juridicamente tuteladas pela Convenção todas as pessoas que, de alguma forma, relacionem-se ao mundo do trabalho. 4. Diante desse cenário, o nefasto acidente que vitimou o filho da Sra. Mirtes Renata enquadra-se, pesarosamente, no que a Convenção nº 190, da OIT qualifica como violência no mundo do trabalho com severos - incontroversos e notórios - danos físicos e psicológicos às Sras. Mirtes Renata e Marta Maria. Essas violações de direitos ocorridas no ambiente de trabalho, em decorrência da dinâmica racista do ambiente laboral e que, apesar de estar relacionada a ato único (criança deixada “aos cuidados da Sra. Sari, quando sobreveio a tragédia” - trecho do acórdão regional recorrido, fl. 1 . 215 do pdf eletrônico) gerou graves efeitos a toda sociedade. Ora, os ilícitos que causaram a tragédia com criança de tão tenra idade revelam severo desrespeito às normas de segurança no trabalho. À luz da Convenção nº 190, da OIT, o oferecimento de um local de trabalho efetivamente seguro deve contemplar todas as medidas necessárias para não gerar quaisquer danos físicos, psicológicos, sexuais e/ou econômicos às trabalhadoras ou àqueles que com elas estejam em seu local de trabalho - pessoas que, portanto, relacionam-se ao “mundo do trabalho” conforme consta nos artigos 2º e 3º, da Convenção nº 190 da OIT. 5. De fato, esta Corte igualmente já pacificou o entendimento de existir legitimidade ativa do Parquet para ajuizar ação civil pública em casos nos quais se pleiteiam tutelas indenizatórias e inibitórias em razão da supressão de intervalos de descanso, haja vista o prejuízo à saúde física e mental dos trabalhadores (Eg.: E-RR-2713-60.2011.5.02.0040, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/05/2020). E, em decorrência disso, não pode ser outra a conclusão para o caso concreto, em que se verifica a violenta supressão do direito das trabalhadoras de usufruírem da convivência com seu filho e neto para sempre, em razão da conduta da segunda agravante. A empregadora tinha o dever jurídico de zelar pela integridade do filho da Sra. Mirtes Renata, eis que ele estava sob sua tutela temporária, conforme registros contidos no acórdão regional. 6. Ao deixar de exercer mencionado dever jurídico que, frise-se, inseria-se em obrigação cogente trabalhista, a segunda agravante não só incorreu em graves violações às normas concernentes à segurança no mundo do trabalho, como também àquelas que tutelam os direitos das crianças e adolescentes, previstos no Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), em especial os artigos 4º, 5º, 6º e 70. 7. Já se tem assentado que o contexto fático-probatório registrado no acórdão regional permite identificar que o ambiente de trabalho das trabalhadoras revelava características que possuem como origem comum o racismo institucional e estrutural que atravessa o trabalho doméstico. O infausto falecimento de criança de tão tenra idade no ambiente de trabalho de sua

mãe e de sua avó, trabalhadoras domésticas, é uma das faces da violenta e letal dinâmica do racismo que, lastimavelmente, não se restringe apenas aos empregados ou empregadas. No caso concreto, os efeitos da conduta da segunda agravante, que não visualizou na tão pequena criança alguém cuja vida deveria ser tutelada - um dos danosos fardos suportados pelas pessoas negras-, gerou enorme impacto social, comprometendo os interesses de toda a sociedade. De fato, o Supremo Tribunal Federal no Tema 471 reconheceu a existência de repercussão geral da questão concernente à legitimidade do Ministério Público e fixou a tese jurídica de que “Com fundamento no art. 127 da Constituição Federal, o Ministério Público está legitimado a promover a tutela coletiva de direitos individuais homogêneos, mesmo de natureza disponível, quando a lesão a tais direitos, visualizada em seu conjunto, em forma coletiva e impessoal, transcender a esfera de interesses puramente particulares, passando a comprometer relevantes interesses sociais” . 8. Certamente, no caso dos autos, a lesão é de caráter macrossocial e atingiu a toda comunidade de trabalhadoras domésticas, cujo mundo do trabalho se circunscreve a carregar consigo seu filho/filha para o local de trabalho. Além disso, certamente, a ausência de proteção à vida de criança tão pequena transcende a esfera de interesses particulares e/ou concernentes ao mundo do trabalho, revelando-se, portanto, verdadeira ofensa aos direitos difusos da sociedade. 9. Diante de tudo quanto o exposto, reitera-se ser a ação civil pública subjacente instrumento processual adequado para a defesa dos interesses ora em discussão, assim como está correto o entendimento da origem quanto à legitimidade ativa do Ministério Público do trabalho, a tutela inibitória e o dano moral coletivo. 10. A fim de que não restem quaisquer dúvidas, sinale-se que o dano moral coletivo fixado no caso tem por substrato os gravíssimos ilícitos trabalhistas acima apontados. Tais ilícitos ocasionaram violação, ao menos, aos artigos 1 a 10 da Lei Complementar 150/2015; 155, I e 157, I e II , da CLT, 3º, III-A, da Lei 13.979/2020 e 2º do Decreto Estadual nº 49.055/2020 e 16, 17 e 18, da Convenção nº 155 da OIT; art. XIV , da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; Artigo 12 , do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 4º, 5º, 6º e 7º , do Estatuto da Criança e do Adolescente. 11. O descumprimento das obrigações legais estabelecidas nos dispositivos acima, que é oriundo da reprodução de um padrão desrespeitoso, ora da dignidade de toda a categoria doméstica, ora de toda a sociedade, gerou grave dano social. Isso, ao final, enseja a devida reparação coletiva, com fulcro no que dispõem os artigos 186 e 187 , do Código Civil e 81 , da Lei 8.078/1990. Está-se diante, aqui, então, de dano moral social ou coletivo, já que as condutas antijurídicas identificadas no caso concreto foram lesivas não só aos interesses coletivos da categoria doméstica, como também ao próprio patrimônio imaterial comunitário social de preservação da integridade física das crianças. 12. O caráter *in re ipsa* do dano moral coletivo já é assente na jurisprudência desta Corte, compreensão que é também adotada pelo Superior Tribunal de Justiça.

Este Tribunal, indo além dos precedentes já firmados por este TST, envereda-se pela conclusão de que a caracterização dessa espécie de dano ocorre quando verificada “uma lesão a valores fundamentais da sociedade e se essa vulneração ocorrer de forma injusta e intolerável” (REsp 1.502.967/RS, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 7/8/2018, DJe 14/8/2018.) ou “houver grave ofensa à moralidade pública, causando lesão a valores fundamentais da sociedade e transbordando da justiça e da tolerabilidade” (AgInt no AREsp 100.405/GO, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, QUARTA TURMA, julgado em 16/10/2018, DJe 19/10/2018.). É exatamente esta a hipótese dos autos, por se estar diante de violações humanitárias trabalhistas que agrediram drasticamente o patrimônio imaterial de toda a sociedade brasileira, a partir de circunstâncias totalmente injustificáveis do ponto de vista jurídico.

12. Diante de cada uma das fundamentações acima, não há como acolher as alegações dos agravantes, devendo ser ratificadas as conclusões do acórdão regional recorrido no tocante à indenização por dano moral coletivo, à legitimidade ativa do Parquet e à tutela inibitória. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. CARÁTER PEDAGÓGICO: MEDIDA DE RATIFICAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO. SOCIEDADE JUSTA E LIVRE DE RACISMO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA** . 1. Apesar dos argumentos apresentados pelos reclamados, o acórdão regional recorrido registra expressamente que o valor atribuído ao dano moral coletivo foi fixado a partir das “*diversas violações a direitos trabalhistas que configuraram a ratificação da discriminação estrutural ainda presente no trabalho doméstico, dentre elas o desrespeito às normas de saúde e segurança no trabalho.*” (trecho do acórdão regional recorrido - fl. 1216). Além disso, a Corte a quo reforçou que o montante “*é condizente com o grau de culpa e a repercussão do dano (...) porque durante a análise dos fatos trazidos a este Juízo e de suas consequências sociais, percebeu-se a alta reprovabilidade da conduta dos requeridos. Ainda, o dano por eles causado extrapolou, e muito, a esfera individual das trabalhadoras, gerando reflexos nos cofres públicos e na imagem da categoria dos trabalhadores domésticos, motivo que fundamenta a própria existência do dano moral coletivo.*”. Não há como acolher a pretensão dos reclamados, diante das premissas fáticas acima, assim como das demais registradas no acórdão a quo concernentes à discussão sobre a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho. 2. Em primeiro lugar, porque demandaria o revolvimento das premissas registradas no acórdão regional e nas quais se baseou aquele Colegiado para verificar a gravidade e a reprovabilidade da conduta dos recorrentes- hipótese vedada pela Súmula 126/TST-, especialmente diante da complexidade da controvérsia dos autos. Precedentes da SDI-1. 3. Em segundo lugar, porque a jurisprudência desta Corte

Superior possui entendimento consolidado de que a revisão do *quantum* indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias somente será passível de revisão caso o valor seja exorbitante ou insignificante. No caso concreto, o montante de R\$ 386.730,40 não se mostra exorbitante. Este valor foi arbitrado em estrita atenção (i) à gravidade da culpa dos reclamados, (ii) à extensão do dano gerado e (iii) ao caráter pedagógico da medida.

4. Em razão disso, os reclamados estão desprovidos de razão quando afirmam que, por meio do montante fixado, a sentença e o acórdão que a ratificou teriam utilizado *“recorrentes como “bode expiatório”*, punindo-os no lugar de todos os cidadãos que contribuem ou contribuíram para o que chamou de *“discriminação estrutural dos empregados domésticos”* (trecho do recurso de revista - fl. 1292 do pdf eletrônico). De fato, a tentativa de se eximir da responsabilidade civil e trabalhista sob o argumento retórico de ausência de culpa ou da gravidade de sua conduta apenas reitera o acerto do montante fixado: é inexcusável se acreditar que o valor de R\$ 386.730,40 é elevado para recompensar a lesão coletiva perpetrada em decorrência dos inúmeros ilícitos verificados nos autos.

5. Dessa maneira, inexistente qualquer razão para se utilizar o caso concreto como forma de punição a toda sociedade. Ao contrário, o montante fixado objetiva a adequada tentativa de reparação dos bens jurídicos imateriais violados, bem como a prevenção de novas condutas similares. Trata-se, neste último caso, da função pedagógica decorrente da lesão a interesses coletivos. Nesse cenário e como é ínsito às condenações em dano moral coletivo, o caráter pedagógico da condenação tem por objetivo coibir novas condutas no mundo do trabalho que atribuam pouco ou nenhum valor ao trabalho e às próprias trabalhadoras domésticas e seus dependentes, sob o manto da falácia de que elas seriam *“como se fossem da família”* e, em razão disso, de que não fariam jus a qualquer proteção justralhista. Enfim, a função pedagógica desta condenação está atrelada ao conteúdo decisório estrutural, por meio do qual se busca entregar à sociedade um provimento jurisdicional que confira efetividade aos princípios fundamentais da República Federativa Brasileira, em especial o de uma sociedade livre de racismo, sem o que não há que se falar em igualdade de todos e todas perante a lei, tampouco em justiça social ou trabalho decente. Portanto, não há que se falar em violação aos artigos 5º, V, X e XXXIX, da Constituição Federal, e 927 e 944, do Código Civil e, igualmente, é ausente a transcendência da causa. **Recurso de revista de que não se conhece**” (RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 30/06/2023).



OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Trabalho decente e crescimento econômico

Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos

8

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

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

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

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

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

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

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

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização

de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

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

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

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

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT].

DECRETO LEGISLATIVO Nº 172, DE 2017

Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho.

Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade no dia 1º de junho de 2011 em sua 100ª Reunião;

Consciente do comprometimento da Organização Internacional do Trabalho de promover o trabalho decente para todos por meio do alcance dos objetivos da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa;

Reconhecendo a contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia global, que inclui o aumento das possibilidades de trabalho remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, o aumento da capacidade de cuidado das pessoas de idade avançada, das crianças e das pessoas com deficiência, e um aporte substancial das transferências de renda em cada país e entre os países;

Considerando que o trabalho doméstico continua sendo subvalorizado e invisível e é executado principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais são migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas e, portanto, particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos;

Considerando também que, em países em desenvolvimento, que historicamente têm escassas oportunidades de emprego formal, os trabalhadores domésticos constituem uma proporção significativa da força de trabalho nacional e permanecem entre os mais marginalizados; e

Recordando que convenções e recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os trabalhadores, inclusive trabalhadores domésticos, a não ser que se disponha o contrário;

Observando a particular relevância, para os trabalhadores domésticos, da Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revisada), 1949 (nº 97), a Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (nº 143), a Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981 (nº 156), a Convenção sobre Agências Privadas de Empregos, 1997 (nº 181), e a Recomendação

sobre Relacionamento Empregatício, 2006 (nº 198), bem como o Marco Multilateral da OIT para as Migrações Laborais: Princípios e diretrizes não vinculantes para uma abordagem baseada em direitos para a migração laboral (2006);

Reconhecendo as condições específicas sob as quais o trabalho doméstico é executado e que fazem com que seja desejável complementar as normas de âmbito geral com normas específicas para os trabalhadores domésticos para que possam exercer plenamente seus direitos;

Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção das Nações Unidas Contra o Crime Transnacional Organizado e, em particular, seu Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças, assim como o Protocolo contra o Contrabando de Imigrantes por Terra, Mar e Ar, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e seus Familiares;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Tendo decidido que estas propostas devem tomar a forma de uma Convenção Internacional;

Adota, neste dia, 16 de junho do ano de dois mil e onze, a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011.

Artigo 1

Para o propósito desta Convenção:

- (a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios;
- (b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho;
- (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.

Artigo 2

1. A presente Convenção se aplica a todos os trabalhadores domésticos.

2. Todo Membro que ratifique esta Convenção poderá, após consultar as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como as organizações que representem trabalhadores domésticos e organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, excluir integralmente ou parcialmente do seu âmbito de aplicação:

(a) categorias de trabalhadores para as quais esteja previsto outro tipo de proteção no mínimo equivalente;

(b) categorias limitadas de trabalhadores em razão de problemas especiais de natureza substantiva que possam surgir.

3. Todo Membro que se beneficiar da possibilidade prevista no parágrafo anterior deverá, em seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção de acordo com o artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar toda categoria particular de trabalhadores que tenha sido excluída em virtude do parágrafo anterior, assim como as razões para tal exclusão; e, em relatórios subsequentes, deverão especificar qualquer medida tomada visando a extensão da aplicação da Convenção aos trabalhadores em questão.

Artigo 3

1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção.

2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

(a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

(b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

(c) a erradicação efetiva do trabalho infantil; e

(d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos usufruam da liberdade sindical, da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores dos trabalhadores domésticos de constituir organizações, federações e confederações, que julguem pertinentes, e, a partir da condição de observar os estatutos destas

organizações, afiliar-se às mesmas.

Artigo 4

1. Todo Membro deverá estabelecer uma idade mínima para os trabalhadores domésticos, em consonância com as disposições da Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (nº 138), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182), idade que não poderá ser inferior à idade mínima estabelecida na legislação nacional para os trabalhadores em geral.

2. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que o trabalho realizado por trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima para emprego não os impeça ou interfira em sua educação obrigatória, nem comprometa suas oportunidades para acessar o ensino superior ou uma formação profissional.

Artigo 5

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Artigo 6

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos, como os trabalhadores em geral, usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente, assim como, se residem no domicílio onde trabalham, assegurar condições de vida decentes que respeitem sua privacidade.

Artigo 7

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos sejam informados sobre suas condições de emprego de maneira apropriada, verificável e de fácil compreensão e, preferivelmente, quando possível, por meio de contratos escritos de acordo com a legislação nacional ou acordos coletivos que incluam em particular:

- (a) o nome e sobrenome do empregador e do trabalhador e os respectivos endereços;
- (b) o endereço do domicílio ou domicílios de trabalho habituais;
- (c) a data de início e, quando o contrato é válido por um período determinado de tempo, sua duração;
- (d) o tipo de trabalho a ser executado;
- (e) a remuneração, método de cálculo e periodicidade de pagamentos;
- (f) as horas regulares de trabalho;
- (g) as férias anuais remuneradas e os períodos de descanso diários e semanais;

- (h) a provisão de alimentação e acomodação, quando for o caso;
- (i) o período de experiência, quando for o caso;
- (j) as condições de repatriação, quando for o caso; e
- (k) as condições que regerão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelo trabalhador doméstico ou pelo empregador.

Artigo 8

1. Na legislação nacional, se deverá dispor que trabalhadores domésticos migrantes, que são contratados em um país para prestar serviços domésticos em outro país, recebam uma oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho, que seja válido no país onde os trabalhadores prestarão serviços, que inclua as condições de emprego assinaladas no Artigo 7, antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito.
2. A disposição do parágrafo anterior não se aplica aos trabalhadores que possuem liberdade de movimento em virtude de emprego sob acordos regionais, bilaterais ou multilaterais ou no marco de organizações de integração econômica regional.
3. Os Membros deverão adotar medidas para cooperar entre si no sentido de assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente Convenção para trabalhadores domésticos migrantes.
4. Todo Membro deverá especificar, por meio da legislação ou outras medidas, as condições segundo as quais os trabalhadores domésticos migrantes terão direito à repatriação por expiração ou término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

Artigo 9

1. Cada Membro deverá tomar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos:
 - (a) possam alcançar livremente com o empregador ou potencial empregador um acordo sobre se residirão ou não no domicílio onde trabalham;
 - (b) que residem no domicílio no qual trabalham não sejam obrigados a permanecer no domicílio ou acompanhar os membros do domicílio durante períodos de descanso diários ou semanais ou durante as férias anuais; e
 - (c) tenham o direito de manter em sua posse seus documentos de viagem e de identidade.

Artigo 10

1. Todo Membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas

normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico.

2. O período de descanso semanal deverá ser de pelo menos 24 horas consecutivas.

3. Períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição do domicílio onde trabalham de maneira a atender a possíveis demandas de serviços devem ser consideradas como horas de trabalho, na medida em que se determine na legislação nacional, acordos coletivos ou qualquer outro mecanismo em conformidade com a prática nacional.

Artigo 11

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos se beneficiem de um regime de salário mínimo, onde tal regime exista, e que a remuneração seja estabelecida sem discriminação por sexo.

Artigo 12

1. Os salários dos trabalhadores domésticos deverão ser pagos diretamente em dinheiro, em intervalos regulares, não menos que uma vez por mês. A menos que a modalidade de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou em acordos coletivos, o pagamento poderá ser realizado por transferência bancária, cheque bancário, cheque postal ou ordem de pagamento ou por outro meio de pagamento monetário legal, com o consentimento do trabalhador interessado.

2. O pagamento de uma proporção limitada da remuneração dos trabalhadores domésticos na forma de parcelas *in natura* poderá ser determinada na legislação nacional, em acordos coletivos ou em decisão arbitral, em condições não menos favoráveis que aquelas geralmente aplicáveis a outras categorias de trabalhadores, sempre e quando se adotem as medidas necessárias para assegurar que as prestações *in natura* sejam feitas com o acordo do trabalhador e sejam apropriadas para seu uso e benefício pessoal, e que o valor atribuído às mesmas seja justo e razoável.

Artigo 13

1. Todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo Membro, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, deverá adotar medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, a fim de assegurar a segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores domésticos.

2. As medidas referidas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente,

em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 14

1. Todo Membro deverá adotar as medidas apropriadas, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico e atuando em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para assegurar que os trabalhadores domésticos se beneficiem de condições não menos favoráveis que aquelas aplicadas aos trabalhadores em geral, com relação à proteção da seguridade social, inclusive no que diz respeito à maternidade.

2. As medidas referidas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 15

1. Para proteger efetivamente os trabalhadores domésticos contra práticas abusivas que tenham sido contratados ou colocados no emprego por agências privadas de emprego, inclusive os migrantes, todo Membro deverá:

(a) determinar as condições que regirão o funcionamento das agências privadas de emprego que contratam ou colocam no emprego trabalhadores domésticos, em conformidade com a legislação e prática nacionais;

(b) assegurar a existência de mecanismos e procedimentos adequados para a investigação de queixas, abusos presumidos e práticas fraudulentas em decorrência das atividades das agências privadas de emprego em relação aos trabalhadores domésticos;

(c) adotar todas as medidas necessárias e apropriadas, tanto em sua jurisdição como, quando proceda, em colaboração com outros Membros, para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores domésticos contratados ou colocados em seu território por agências privadas de emprego. Serão incluídas as leis ou regulamentos que especifiquem as obrigações respectivas da agência privada de emprego e do domicílio para com os trabalhadores domésticos e serão previstas sanções, incluída a proibição das agências privadas de emprego que incorram em práticas fraudulentas e abusos;

(d) considerar, quando se contratar os trabalhadores domésticos de um país para prestar serviços em outro país, a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais, com a finalidade de prevenir abusos e práticas fraudulentas na contratação, colocação

e no emprego; e

(e) adotar medidas para assegurar que as taxas cobradas pelas agências privadas de emprego não sejam deduzidas da remuneração dos trabalhadores domésticos.

2. Ao colocar em prática cada uma das disposições deste artigo, todo Membro deverá realizar consultas com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 16

Todo Membro deverá adotar, em conformidade com a legislação e prática nacionais, medidas para assegurar que todos os trabalhadores domésticos, seja em pessoa ou por meio de representantes, tenham acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de resolução de conflitos, em condições não menos favoráveis que aquelas previstas para os demais trabalhadores.

Artigo 17

1. Todo Membro deverá estabelecer mecanismos de queixa e meios eficazes e acessíveis para assegurar o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos trabalhadores domésticos.

2. Todo Membro deverá formular e colocar em prática medidas relativas à inspeção do trabalho, à aplicação de normas e sanções, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, em conformidade com a legislação nacional.

3. À medida que seja compatível com a legislação nacional, tais medidas deverão especificar as condições sob as quais se poderá autorizar o acesso ao domicílio, com o devido respeito à privacidade.

Artigo 18

Todo Membro, em consulta com organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, deverá colocar em prática as disposições desta Convenção por meio da legislação, acordos coletivos ou outras medidas adicionais de acordo com a prática nacional, estendendo ou adaptando medidas existentes para aplicá-las também aos trabalhadores domésticos ou elaborando medidas específicas para o setor, quando apropriado.

Artigo 19

Esta Convenção não afetarà disposições mais favoráveis aplicáveis a trabalhadores

domésticos em virtude de outras convenções internacionais do trabalho.

Artigo 20

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 21

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após da data de registro em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir deste momento, esta Convenção entrará em vigor para todos os Membros, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 22

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano depois de expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 23

1. O Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho sobre o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 24

O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o artigo 102 da Carta

das Nações Unidas, informações completas sobre ratificações e atos de denúncia por ele registrados.

Artigo 25

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre a aplicação desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 26

1. No caso da Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisada implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, não obstante as disposições do artigo 22º supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revisada, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção continuará, em todo o caso, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisada.

Artigo 27

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

RECOMENDAÇÃO SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE PARA AS TRABALHADORAS E OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS (Nº 201)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade em 1º de Junho de 2011 em sua 100ª sessão;

Depois de ter adotado a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem tomar a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011;

Adota, neste dia, 16 de junho do ano de dois mil e onze, a presente Recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011.

1. As disposições desta recomendação complementam aquelas da Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 (“a Convenção”) e devem ser consideradas conjuntamente com as da Convenção.

2. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros devem:

(a) identificar e eliminar restrições legislativas ou administrativas ou outros obstáculos ao exercício do direito dos trabalhadores domésticos de constituir suas próprias organizações ou afiliar-se às organizações de trabalhadores que julguem convenientes e ao direito das organizações de trabalhadores domésticos de se afiliarem a organizações, federações e confederações de trabalhadores;

(b) contemplar a possibilidade de adotar ou apoiar medidas para fortalecer a capacidade das organizações de trabalhadores e empregadores, as organizações que representem

os trabalhadores domésticos e as organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, com a finalidade de promover, de forma efetiva, os interesses de seus membros, com a condição de que se proteja, em todo o momento, o direito à independência e autonomia de tais organizações, em conformidade com a legislação.

3. Ao adotar medidas para a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, os Membros, em conformidade com as normas internacionais do trabalho, devem, entre outras coisas:

(a) assegurar-se de que os sistemas de exames médicos relacionados ao trabalho respeitem o princípio da confidencialidade de dados pessoais e a privacidade dos trabalhadores domésticos e estejam em consonância com o repertório de recomendações práticas da OIT, intitulado “Proteção de dados pessoais dos trabalhadores” (1997) e com outras normas internacionais pertinentes sobre proteção de dados pessoais;

(b) prevenir qualquer discriminação em relação a tais exames; e

(c) garantir que não se exija que os trabalhadores domésticos se submetam a exames de diagnóstico de HIV ou gravidez, ou que revelem seu estado quanto ao HIV ou gravidez.

4. Os Membros, ao avaliar a questão dos exames médicos dos trabalhadores domésticos, devem considerar:

(a) colocar à disposição dos membros dos domicílios e dos trabalhadores domésticos informações disponíveis sobre saúde pública com respeito aos principais problemas de saúde e enfermidades que podem suscitar a necessidade de se submeter a exames médicos em cada contexto nacional;

(b) colocar à disposição dos membros dos domicílios e dos trabalhadores domésticos informações sobre exames médicos voluntários, tratamentos médicos e boas práticas de saúde e higiene, em consonância com as iniciativas de saúde pública destinadas à comunidade em geral;

(c) difundir informações sobre as melhores práticas em matéria de exames médicos relativos ao trabalho, com as adaptações pertinentes para ter em conta o caráter específico do trabalho doméstico.

5.

(1) Os Membros devem, levando em consideração as disposições da Convenção n° 182 e a Recomendação n° 190 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999, identificar as modalidades de trabalho doméstico que, por sua natureza ou pelas circunstâncias nas quais são executados, poderiam prejudicar a saúde, segurança ou moral de crianças e proibir e eliminar estas formas de trabalho infantil.

(2) Ao regulamentar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores domésticos, os Membros devem dar especial atenção às necessidades dos trabalhadores domésticos

menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima de emprego definida pela legislação nacional e adotar medidas para protegê-los, inclusive:

- (a) limitando estritamente suas horas de trabalho para assegurar que disponham de tempo adequado para descanso, educação ou formação profissional, atividades de lazer e de contato com familiares;
- (b) proibindo o trabalho noturno;
- (c) restringindo o trabalho excessivamente demandante, tanto física como psicologicamente;
- (d) estabelecendo ou fortalecendo mecanismos de vigilância de suas condições de trabalho e vida.

6.

(1) Os Membros devem prestar assistência apropriada, quando necessário, para assegurar-se de que os trabalhadores domésticos compreendam suas condições de emprego.

(2) Além dos elementos enumerados no Artigo 7 da Convenção, as condições de emprego devem incluir os seguintes dados:

- (a) uma descrição do posto de trabalho;
- (b) licença por enfermidade e, quando proceda, qualquer outro tipo de licença pessoal;
- (c) a taxa de remuneração ou compensação das horas extras e das horas de disponibilidade imediata para o trabalho, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção;
- (d) todo outro pagamento ao qual o trabalhador doméstico tenha direito;
- (e) todo pagamento *in natura* e seu valor monetário;
- (f) detalhes sobre o tipo de alojamento provido; e
- (g) todo desconto autorizado da remuneração do trabalhador.

(3) Os Membros deverão considerar o estabelecimento de um contrato de trabalho padrão para o trabalho doméstico, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações de representação dos trabalhadores domésticos e com as organizações de representação de empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

(4) O contrato padrão deverá estar permanentemente à disposição, de forma gratuita, para os trabalhadores domésticos, empregadores domésticos, organizações de representação e público em geral.

7. Os Membros deverão considerar o estabelecimento de mecanismos para proteger os trabalhadores domésticos do abuso, assédio e violência, por exemplo:

- (a) criando mecanismos de queixa acessíveis, com a finalidade de que os trabalhadores domésticos possam informar os casos de abuso, assédio ou violência;
- (b) assegurando-se de que todas as queixas de abuso, assédio ou violência sejam investigadas e sejam objeto de ações judiciais, segundo proceda; e
- (c) estabelecendo programas de reinserção e readaptação dos trabalhadores domésticos vítimas de abuso, assédio e violência, inclusive proporcionando a eles alojamento temporário e atenção à saúde.

8.

(1) As horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho devem ser registradas com exatidão, em conformidade com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção, e o trabalhador doméstico deverá ter fácil acesso a esta informação;

(2) Os Membros devem considerar a possibilidade de elaborar orientações práticas a este respeito, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações de representação dos trabalhadores domésticos e com organizações de representação de empregadores de trabalhadores domésticos, quando elas existam.

9.

(1) Com respeito aos períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição dos membros do domicílio para atender a possíveis demandas por seus serviços (períodos de disponibilidade imediata para o trabalho), os Membros, na medida em que a legislação nacional ou acordos coletivos determinem, deverão regulamentar:

- (a) o número máximo de horas por semana, mês ou ano que pode ser solicitado ao trabalhador doméstico que permaneça em disponibilidade imediata para o trabalho e a forma com que se pode medir estas horas;
- (b) o período de descanso compensatório ao qual o trabalhador doméstico tem direito, caso o período normal de descanso seja interrompido pela obrigação de permanecer em disponibilidade imediata para o trabalho; e
- (c) a taxa segundo qual o período de disponibilidade imediata para o trabalho deve ser remunerado.

(2) Para os trabalhadores domésticos cujas tarefas habituais sejam realizadas à noite,

levando em consideração as dificuldades do trabalho noturno, os Membros deverão considerar a adoção de medidas comparáveis às que se refere o subparágrafo 9.1.

10. Os Membros devem tomar medidas para garantir que trabalhadores domésticos tenham direito a períodos adequados de descanso durante a jornada de trabalho que permitam a realização de refeições e pausas.

11.

(1) O dia de descanso semanal deve ser de ao menos 24 horas consecutivas.

(2) O dia fixo de descanso semanal deverá ser determinado em comum acordo entre as partes, em conformidade com a legislação nacional ou acordos coletivos, atendendo às demandas do trabalho e às necessidades culturais, religiosas e sociais do trabalhador doméstico.

(3) Quando a legislação nacional ou acordos coletivos prevejam que o descanso semanal poderá ser acumulado em um período de mais de sete dias para os trabalhadores em geral, tal período não deverá exceder 14 dias para o trabalhador doméstico.

12. A legislação nacional e os acordos coletivos devem definir as razões pelas quais se poderia exigir dos trabalhadores domésticos que prestem serviço em seu período de descanso diário ou semanal, e se deveria prever um período de descanso compensatório apropriado, independente de compensação financeira.

13. O tempo dispendido pelo trabalhador doméstico no acompanhamento de membros do domicílio durante as férias não deveria ser contado como parte de suas férias anuais remuneradas.

14. Quando se estabeleça que o pagamento de uma determinada proporção da remuneração será feita em parcelas *in natura*, os Membros devem contemplar a possibilidade de:

(a) estabelecer um limite máximo para a proporção da remuneração que poderá ser paga *in natura*, de forma a não diminuir indevidamente a remuneração necessária para a manutenção dos trabalhadores domésticos e suas famílias;

(b) calcular o valor monetário dos pagamentos *in natura*, tomando por referência critérios objetivos, como o valor de mercado de tais prestações, seu preço de custo ou o preço fixado por autoridades públicas, segundo proceda;

(c) limitar os pagamentos *in natura* ao que é claramente apropriado para o uso e benefício pessoal do trabalhador doméstico, como alimentação e acomodação;

(d) assegurar, quando se exige a um trabalhador doméstico que resida no domicílio do empregador, que não se aplique nenhum desconto na remuneração com respeito ao alojamento, a menos que o trabalhador doméstico aceite o desconto; e

(e) assegurar que os artigos diretamente relacionados ao desempenho das tarefas dos trabalhadores domésticos, como uniformes, ferramentas e material de proteção, assim como sua limpeza e manutenção, não sejam considerados como pagamentos *in natura*, e que seu custo não seja descontado da remuneração dos trabalhadores domésticos.

15.

(1) os trabalhadores domésticos devem receber, no momento de cada pagamento, uma relação escrita de fácil compreensão, na qual figurem a remuneração total que será paga e a quantidade específica e a finalidade de qualquer dedução que tenha sido feita.

(2) Mediante o término da relação de trabalho, qualquer valor pendente deve ser pago imediatamente.

16. Os Membros devem adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam de condições não menos favoráveis que aquelas aplicadas aos trabalhadores em geral no que diz respeito à proteção dos créditos salariais no caso de insolvência ou falecimento do empregador.

17. Quando a acomodação e alimentação são fornecidas, deve se prever, levando-se em consideração as condições nacionais, as seguintes condições:

(a) um quarto separado e privado que seja adequadamente mobiliado e ventilado, equipado com uma maçaneta com chave, que deve ser entregue ao trabalhador doméstico;

(b) acesso a instalações sanitárias em boas condições, compartilhada ou privadas;

(c) iluminação suficiente e, na medida em que seja necessário, calefação ou ar condicionado, em função das condições prevalentes do domicílio; e

(d) refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente, adaptadas, quando proceda e de maneira razoável, às necessidades culturais e religiosas particulares dos trabalhadores domésticos a que se referem.

18. No caso do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por outros motivos que não faltas graves, aos trabalhadores domésticos que moram no domicílio no qual trabalham, deveria ser concedido um período razoável de aviso prévio e tempo livre suficiente durante este período para buscar um novo emprego e alojamento.

19. Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações de representação dos trabalhadores domésticos e com organizações de representação dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, devem adotar medidas com a finalidade de, por exemplo:

- (a) proteger os trabalhadores domésticos, eliminando ou reduzindo ao mínimo, na medida do que é razoavelmente factível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, com vistas a prevenir acidentes, enfermidades e mortes e promover a segurança e saúde no trabalho nos domicílios que constituam locais de trabalho;
- (b) estabelecer um sistema de inspeção suficiente e apropriado, em conformidade com o disposto no artigo 17 da Convenção, e sanções adequadas em caso de infração da legislação do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- (c) instaurar procedimentos para a coleta e publicação de estatísticas sobre enfermidades e acidentes profissionais relativos ao trabalho doméstico, assim como outras estatísticas que se considerem úteis para a prevenção dos riscos e acidentes no contexto da segurança e saúde no trabalho;
- (d) prestar assistência em matéria de segurança e saúde no trabalho, inclusive sobre aspectos ergonômicos e sobre equipamentos de proteção; e
- (e) desenvolver programas de formação e difundir orientações sobre os requisitos em matéria de segurança e saúde no trabalho que sejam específicas para o trabalho doméstico.

20.

- (1) Os Membros devem considerar, em conformidade com a legislação nacional, meios para facilitar o pagamento das contribuições à previdência social, inclusive com respeito aos trabalhadores domésticos que prestam serviços para múltiplos empregadores, por exemplo mediante um sistema de pagamento simplificado.
- (2) Os Membros devem considerar a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para assegurar que os trabalhadores domésticos migrantes, cobertos por tais acordos, gozem da igualdade de tratamento com respeito à seguridade social, assim como do acesso aos direitos de seguridade social e à manutenção da transferência de tais direitos.
- (3) O valor monetário dos pagamentos *in natura* deve ser devidamente considerado para fins de previdência social, inclusive com respeito à contribuição dos empregadores e dos direitos e benefícios dos trabalhadores domésticos.

21.

- (1) Os Membros devem considerar a adoção de medidas adicionais para assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores domésticos e, em particular, dos trabalhadores domésticos migrantes, como por exemplo:
 - (a) estabelecer uma linha telefônica nacional de assistência, com serviços de tradução para os trabalhadores domésticos que precisem de apoio;
 - (b) em consonância com o artigo 17 da Convenção, prover um sistema de visitas, antes da colocação, a domicílios que empregarão trabalhadores domésticos migrantes;

- (c) criar urna rede de alojamento de emergência;
 - (d) sensibilizar empregadores quanto às suas obrigações, proporcionado a eles informações sobre as boas práticas relativas ao emprego dos trabalhadores domésticos, sobre as obrigações legais em matéria de emprego e migração em relação aos trabalhadores domésticos migrantes, sobre suas medidas de execução e as sanções em caso de infração, e sobre os serviços de assistência à disposição dos trabalhadores domésticos e seus empregadores;
 - (e) assegurar que trabalhadores domésticos possam recorrer a mecanismos de queixa e tenham a capacidade para apresentar recursos legais, tanto civis quanto penais, durante o emprego e depois de terminada a relação de trabalho, independentemente de ter deixado o país de emprego; e
 - (f) estabelecer um serviço público de comunicação que informe aos trabalhadores domésticos, em idiomas que eles compreendam, seus direitos, legislação relevante, mecanismos de queixa disponíveis e recursos disponíveis, a legislação em matéria de emprego e a legislação sobre migração, assim como acerca da proteção jurídica contra delitos como atos de violência, tráfico de pessoas e privação de liberdade, e lhes proporcione outros dados que possam necessitar.
- (2) Os Membros que são países de origem de trabalhadores domésticos migrantes devem contribuir para a proteção efetiva dos direitos desses trabalhadores, informando-lhes seus direitos antes de sua partida de seu país, estabelecendo fundos de assistência legal, serviços consulares especializados e adotando qualquer outra medida que seja apropriada.

22.

Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações de representação dos trabalhadores domésticos e com organizações de representação dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, devem considerar a possibilidade de especificar, por meio de legislação nacional ou outras medidas, as condições sob as quais os trabalhadores domésticos migrantes teriam direito à repatriação sem custos para eles, após o término do contato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

23.

Os Membros devem promover boas práticas das agências privadas de emprego com relação aos trabalhadores domésticos, inclusive trabalhadores domésticos migrantes, tendo em conta os princípios e enfoques contemplados na Convenção sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 181) e na Recomendação sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 188).

24.

Na medida em que seja compatível com a legislação e a prática nacionais relativas ao respeito à privacidade, os Membros poderão considerar as condições sob as quais os inspetores do trabalho ou outros funcionários encarregados de velar pelo cumprimento das disposições aplicáveis ao trabalho doméstico devem ser autorizados a ter acesso aos locais em que se realiza o trabalho.

25.

(1) Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações de representação dos trabalhadores domésticos e com organizações de representação dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, devem estabelecer políticas e programas, com o objetivo de:

(a) fomentar o desenvolvimento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, inclusive, se for o caso, a alfabetização, de forma a melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional e de emprego;

(b) atender às necessidades dos trabalhadores domésticos quanto ao alcance do equilíbrio entre trabalho e vida familiar; e

(c) assegurar que as preocupações e os direitos dos trabalhadores domésticos sejam levados em consideração no contexto de esforços mais gerais de conciliação entre responsabilidades do trabalho e familiares.

(2) Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações de representação dos trabalhadores domésticos e com organizações de representação dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, devem elaborar indicadores e sistemas de medição apropriados de maneira a fortalecer a capacidade dos órgãos nacionais de estatística com o objetivo de coletar, de maneira efetiva, dados necessários para facilitar a formulação eficaz de políticas em matéria de trabalho doméstico.

26.

(1) Os Membros devem considerar a cooperação entre si para assegurar que a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011, e a presente Recomendação sejam aplicadas de forma efetiva aos trabalhadores domésticos migrantes.

(2) Os Membros devem cooperar nos níveis bilateral, regional e global com o propósito de melhorar a proteção de trabalhadores domésticos, especialmente no que diz respeito à prevenção do trabalho forçado e tráfico de pessoas, ao acesso à seguridade social, ao monitoramento de agências privadas de emprego que contratam pessoas para desempenharem trabalho doméstico em outro país, à disseminação de boas práticas e

à compilação de estatísticas sobre trabalho doméstico.

(3) Os Membros devem tomar as medidas apropriadas para assistir uns os outros e dar efeito às disposições da Convenção por meio da cooperação ou assistência internacionais reforçadas, ou ambas, que inclua apoio ao desenvolvimento econômico e social e desenvolvimento de programas de erradicação da pobreza e de ensino universal.

(4) No contexto da imunidade diplomática, os Membros devem considerar:

- a) a adoção de políticas e códigos de conduta para o pessoal diplomático destinados a prevenir a violação dos direitos dos trabalhadores domésticos; e
- b) a cooperação entre si em nível bilateral, regional e multilateral com a finalidade de enfrentar as práticas abusivas contra os trabalhadores domésticos e preveni-las.

LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022

Mensagem de veto

Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Parágrafo único. As medidas previstas nesta Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - empresa de aplicativo de entrega: empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor;

II - entregador: trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.

Art. 3º A empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquias, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte.

Parágrafo único. Na hipótese de o entregador prestar serviços para mais de uma empresa de aplicativo de entrega, a indenização, no caso de acidente, será paga pelo seguro contratado pela empresa para a qual o entregador prestava o serviço no momento do acidente.

Art. 4º A empresa de aplicativo de entrega deve assegurar ao entregador afastado em

razão de infecção pelo coronavírus responsável pela covid-19 assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação do comprovante ou do laudo médico a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 1º A assistência financeira prevista no caput deste artigo deve ser calculada de acordo com a média dos 3 (três) últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

§ 2º A concessão da assistência financeira prevista no caput deste artigo está condicionada à apresentação de comprovante de resultado positivo para covid-19 - obtido por meio de exame RT-PCR - ou de laudo médico que ateste condição decorrente da covid-19 que justifique o afastamento.

Art. 5º A empresa de aplicativo de entrega deve fornecer ao entregador informações sobre os riscos do coronavírus responsável pela covid-19 e os cuidados necessários para se prevenir do contágio e evitar a disseminação da doença.

§ 1º Caberá à empresa de aplicativo de entrega disponibilizar máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores, para proteção pessoal durante as entregas.

§ 2º O cumprimento do disposto no § 1º deste artigo pela empresa de aplicativo de entrega poderá ser feito por meio de repasse ou reembolso das despesas efetuadas pelo entregador.

§ 3º (VETADO).

Art. 6º A empresa fornecedora do produto ou do serviço deverá:

I - (VETADO);

II - permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento; e

III - garantir o acesso do entregador a água potável.

Art. 7º A empresa de aplicativo de entrega e a empresa fornecedora do produto ou do serviço deverão adotar prioritariamente forma de pagamento por meio da internet.

Parágrafo único. (VETADO).

Art. 8º Do contrato ou do termo de registro celebrado entre a empresa de aplicativo de entrega e o entregador deverão constar expressamente as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica.

§ 1º A aplicação da exclusão de conta prevista no caput deste artigo será precedida de comunicação prévia, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, e será acompanhada das razões que a motivaram, que deverão ser devidamente fundamentadas, preservadas a segurança e a privacidade do usuário da plataforma eletrônica.

§ 2º O prazo previsto no § 1º deste artigo não se aplica aos casos de ameaça à segurança e à integridade da plataforma eletrônica, dos fornecedores e dos consumidores, em razão de suspeita de prática de infração penal prevista na legislação vigente.

Art. 9º O descumprimento desta Lei pela empresa de aplicativo de entrega ou pela empresa que utiliza serviços de entrega implica, nos termos definidos em regulamento:

I - a aplicação de advertência; e

II - o pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por infração cometida, em caso de reincidência.

Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 5 de janeiro de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Marcelo Pacheco dos Guaranys

Onyx Lorenzoni

Este texto não substitui o publicado no DOU de 6.1.2022

TRT-PR DISPONIBILIZA ACESSO AO MONITOR DO TRABALHO DECENTE

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) passa a disponibilizar em seu site o Monitor do Trabalho Decente (MTD). A ferramenta, criada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), reúne dados sobre processos relativos aos temas trabalho infantil, assédio sexual, contratos de aprendizagem e trabalho análogo ao escravo.

As informações são disponibilizadas em painéis de Business Intelligence (BI) que utilizam dados de sentenças, decisões e acórdãos proferidos por magistrados da Justiça do Trabalho a partir de 1º de junho de 2020. Os temas estão classificados por tribunal, município, classe, instância, tipos de decisão, perfil dos reclamantes e reclamados, entre outros.

Todos os processos identificados por essas temáticas estão acessíveis no MTD, podendo o usuário buscá-los por uma série de classificações: tema específico, instância, tribunal e município onde se originou o processo.

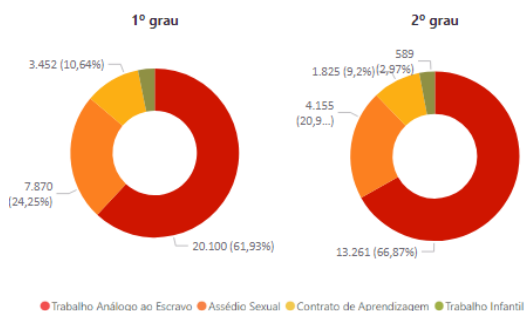
No lançamento do MTD, o secretário-geral do CSJT, juiz Bráulio Gusmão, afirmou que a solução está no início. O próximo passo será analisar o processo a partir do momento em que ele for ajuizado. “A identificação desses processos se dá por meio de modelo de classificação de uma inteligência artificial que lê e interpreta decisões a partir de junho de 2020”, explicou. “Os temas não precisam parar por aí e nós precisamos pensar em novos temas para poder aprimorar essa ferramenta que vai nos dar um grande ganho para a definição de políticas públicas”, completou.

Inovação e Agenda 2030

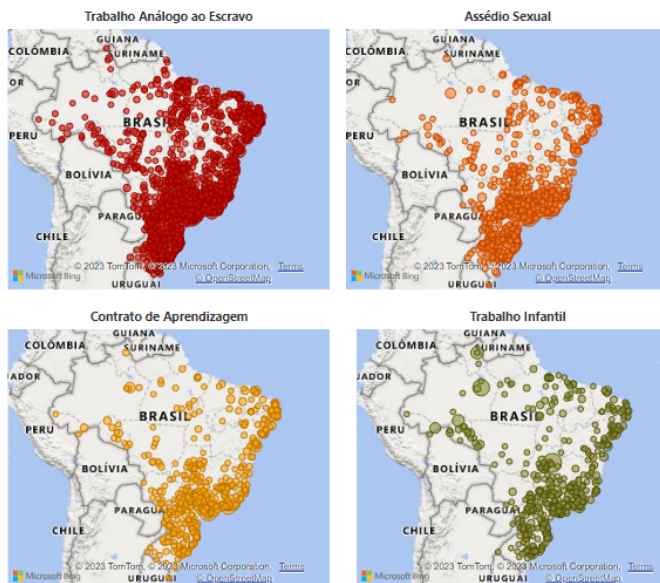
A criação do Monitor do Trabalho Decente é fruto do Projeto Meta 9 - Inovação na Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, no contexto do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

[CLIQUE AQUI E CONFIRA](#)

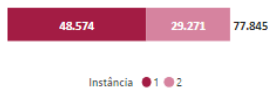
DISTRIBUIÇÃO DE PROCESSOS POR TEMA



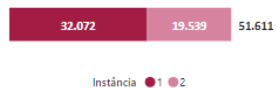
DISTRIBUIÇÃO POR TEMA E MUNICÍPIO DO FATO ORIGINADOR



DOCUMENTOS CLASSIFICADOS



PROCESSOS CLASSIFICADOS



[Lista de processos](#)

PROCESSOS POR CLASSE/ TEMA

Classe	Assédio Sexual	Contrato de Aprendizagem	Trabalho Análogo ao Escravo	Trabalho Infantil	Total
Ação Trabalhista - Rito Ordinário	5.190	1.122	15.424	514	22.070
Recurso Ordinário Trabalhista	2.316	853	7.786	379	11.149
Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	2.497	1.866	4.231	218	8.735
Embargos de Declaração Cível	899	508	3.006	221	4.514
Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo	930	585	1.525	51	3.065
Recurso Ordinário Trabalhista	368	127	2.326	28	2.837
Recurso Ordinário	298	75	1.104	22	1.489
Embargos de Declaração Cível	115	67	892	11	1.081
Embargos de Declaração	139	56	512	13	715
Ação Civil Pública Cível	88	263	229	175	662
Agravo de Petição	94	106	410	64	662
Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo	117	81	306	2	505
Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário	59	26	195	10	285
Mandado de Segurança Cível	43	61	100	36	208
Total	12.025	5.277	33.361	1.623	51.611

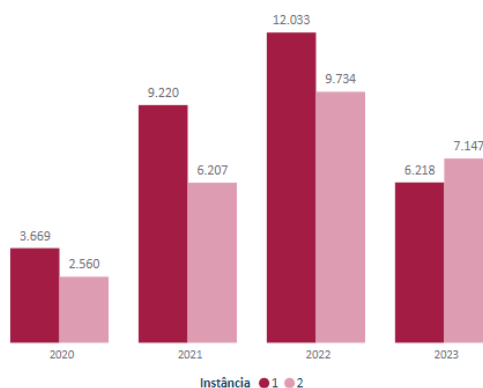
PRAZO MÉDIO JULGAMENTO

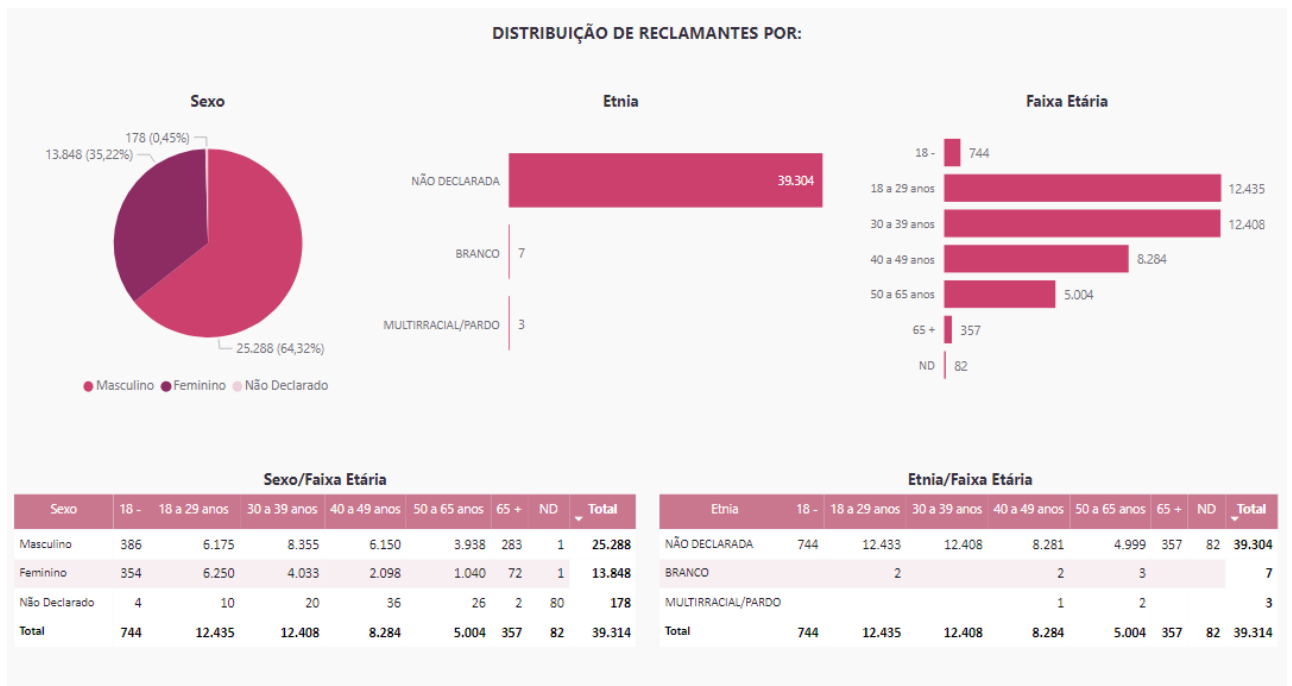
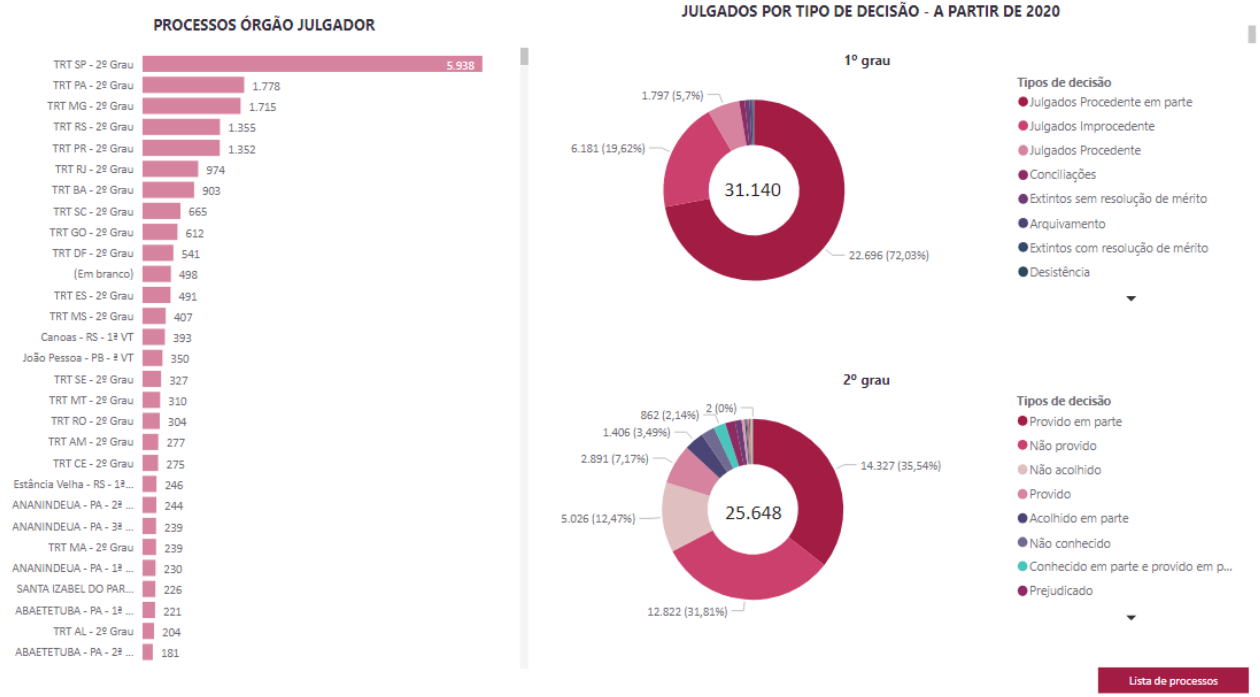


RECLAMANTES COM ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

36.723

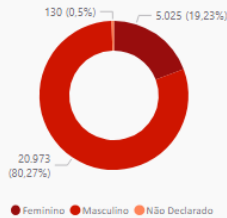
PROCESSOS POR ANO DE JULGAMENTO



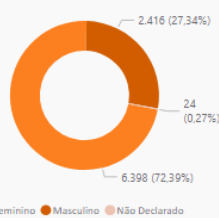


DISTRIBUIÇÃO DE RECLAMANTES POR SEXO FAIXA ETÁRIA EM CADA TEMA

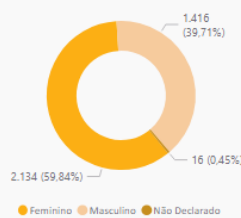
Trabalho Análogo ao Escravo



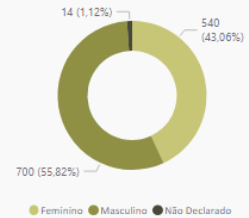
Assédio Sexual



Contrato de Aprendizagem



Trabalho Infantil



IDADE MÉDIA NO AJUIZAMENTO: **36**

39

TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

33

ASSÉDIO SEXUAL

24

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

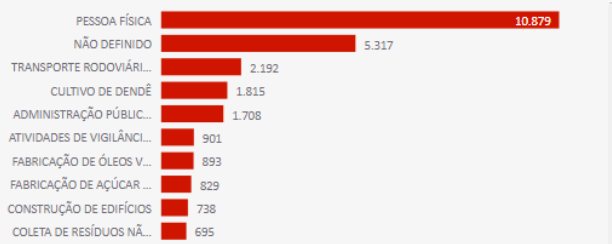
30

TRABALHO INFANTIL

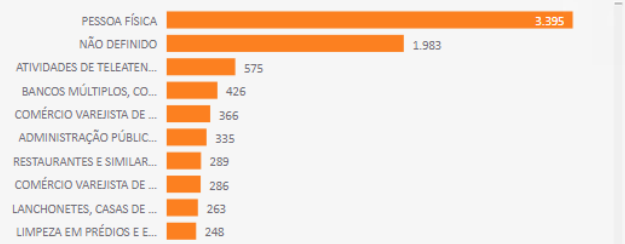
[Lista de processos](#)

PROCESSOS POR RAMO DE ATIVIDADE DO RECLAMADO

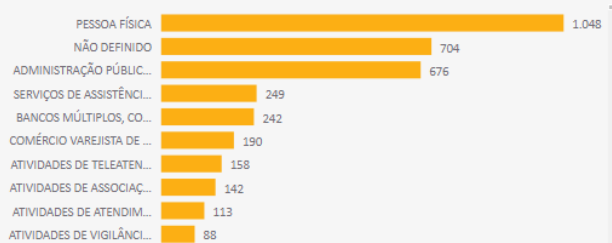
Trabalho Análogo ao Escravo



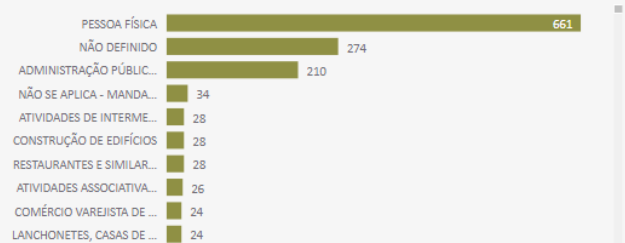
Assédio Sexual



Contrato de Aprendizagem



Trabalho Infantil



[Lista de processos](#)

MAPA ESTRATÉGICO MPT PEI 2023 - 2030

Planejamento e Monitoramento presta suporte na elaboração do Planejamento Estratégico Institucional, do Plano de Gestão Nacional (PGN) e do Plano de Gestão das Unidades (PGU). Além disso, avalia o desempenho por meio de indicadores que buscam verificar o alcance dos objetivos estratégicos do MPT.



[CLIQUE AQUI E CONFIRA](#)



Escritório da
Organização
Internacional
do Trabalho

Perfil do Trabalho Decente no BRASIL



Perfil do Trabalho Decente no BRASIL

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2009

1ª edição 2009

As publicações da Secretaria Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas a Publicações OIT (Direitos do Autor e Licenças), *International Labour Office*, CH-1211 Geneve 22, Suíça, ou por e-mail: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão bem-vindos.

Bibliotecas, instituições e outros usuários registrados no Reino Unido - Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], nos Estados Unidos – Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] ou em outros países com a Associated Reproduction Rights Organizations (fotocópias são permitidas desde que em acordo com as licenças usuais para esses propósitos).

ILO Cataloguing in Publication Data:

Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. – Brasília e Genebra: OIT, 2009.

xiii + 57 v.

ISBN 978-92-2-822949-3 (print); 978-92-2-822950-9 (web pdf).

International Labour Office

decent work / employment opportunity / working conditions / social security / social dialogue / Brazil

13.01.1

Também disponível em inglês: Decent work country profile Brazil / International Labour Office. – Geneva and Brasilia: ILO, 2009 – ISBN 978-92-2-122949-0 (print); 978-92-2-122950-6 (web pdf).

Coordenação: Janine Berg, José Ribeiro e Malte Luebker.

Revisão do documento: Laís Abramo.

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Secretaria Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da Secretaria Internacional do Trabalho às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

Este documento foi elaborado com o apoio financeiro da Comissão Européia. As opiniões e comentários expressos não refletem necessariamente a opinião oficial da Comissão Européia.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211 Geneve 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Visite nossa página na Internet: www.oitbrasil.org.br

Impresso pela Escritório da Organização Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça.

Prefácio

Em 1999, a OIT desenvolveu o conceito de trabalho decente, com o intuito de promover o acesso ao emprego produtivo lastreado na igualdade de oportunidade e nos direitos ao trabalho, na proteção social e na promoção do diálogo social. Os Governos e os Estados-membros da OIT, assim como as organizações de empregadores e trabalhadores, reconheceram a importância de monitorar o progresso do trabalho decente e em 2008, a Conferência Internacional do Trabalho, adotou a *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008)* que recomenda entre outras medidas, que os Estados-membros considerem “o estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas, se necessário com a assistência técnica da OIT, para monitorar e avaliar o progresso feito [em matéria de trabalho decente]”.¹

Em setembro de 2008, uma Reunião Tripartite de Peritos especialistas em medição do trabalho decente forneceu as diretrizes para que o Escritório da OIT compilasse um conjunto de indicadores. Os indicadores cobrem dez áreas temáticas, variando desde oportunidades de emprego, jornada de trabalho e conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar até diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores. Adicionalmente, também é objeto de análise o contexto econômico e social que condiciona o trabalho decente. Além de dados estatísticos, o conceito também inclui informação qualitativa sobre direitos do trabalho e marco legal e institucional para o trabalho decente.

Em Novembro de 2008, o corpo diretivo da OIT concordou em aplicar essa metodologia sob a forma de um teste-piloto em um número limitado de países. O Governo do Brasil manifestou interesse em colaborar com a iniciativa e sugeriu que o país integrasse o teste-piloto, juntamente com a Áustria, Malásia, Tanzânia e Ucrânia. O governo brasileiro já vinha compilando uma lista de indicadores para avaliar seu progresso no alcance das metas da Agenda do Trabalho Decente no Brasil, implementada pelo governo em maio de 2006. Sua inclusão como país piloto representou uma oportunidade para avaliar os avanços obtidos durante a última década.

Nos dias de 11 e 12 de agosto de 2009, o Escritório da OIT no Brasil organizou uma Oficina Tripartite de Indicadores de Trabalho Decente com o intuito de avaliar um conjunto de indicadores propostos para o Brasil além de considerar a possibilidade de incluir outros, levando-se em conta a disponibilidade de informações e aqueles principais já homologados no âmbito da OIT durante a Reunião Tripartite de Peritos especialistas em medição do trabalho decente. A Oficina contou com a participação de representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, organizações de empregadores e trabalhadores, IBGE, IPEA e academia. Além de propor indicadores adicionais, discutiram-se as fontes estatísticas que poderiam ser usadas por medir o progresso no trabalho decente no país, assim como alguns resultados preliminares.

Após a realização da Oficina, o Escritório da OIT no Brasil preparou um relatório sobre o Perfil do Trabalho Decente no País, que avalia o progresso em matéria de trabalho decente no Brasil desde o ano de 1992. O relatório inclui alguns, mas não todos, dos indicadores propostos no âmbito da Oficina de agosto de 2009. Além de representar uma primeira tentativa sistematizada para medir o progresso, o objetivo é que esse modelo de relatório possa se constituir num instrumento de monitoramento e avalia-

¹ Vide Parágrafo II.B. ii) da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão em Genebra no 10 de junho de 2008, e disponível no link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

ção anual - ao contemplar as dez dimensões de trabalho decente, assim como o contexto econômico e social - além de realçar os principais avanços e mudanças decorrentes das políticas.

O presente relatório aponta progressos encorajadores nas mais diversas áreas, a exemplo do declínio do trabalho infantil, aumento do número de trabalhadores com contrato formal de trabalho e ampliação da proporção de idosos que recebem aposentadoria ou pensão. Por outro lado, evidencia a permanência de muitos desafios, como a discrepância salarial entre homens e mulheres e entre trabalhadores brancos e negros, o elevado número de adolescentes e jovens que não trabalham nem estudam e a existência de trabalho forçado.

Agradecemos à União Européia por financiar parte destas atividades no âmbito do Projeto OIT/CE “Monitorando e Avaliando o Progresso do Trabalho Decente” (MAP), na expectativa de que, num prazo relativamente curto, obtivemos sucesso na elaboração de um realístico e expressivo perfil do trabalho decente no Brasil, que é objeto de interesse de leitores de dentro e de fora do país.

Laís Abramo
Diretora, Escritório da
OIT no Brasil

Stephen Pursey
Assessor Sênior do Diretor-Geral
do Escritório da OIT
Diretor, Departamento
de Integração de Políticas

Agradecimentos

O *Perfil do Trabalho Decente no Brasil* foi elaborado pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil. Nós gostaríamos de agradecer a contribuição do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para este esforço, particularmente, por liderar a iniciativa de compilar uma lista de indicadores do trabalho decente para o Brasil através de uma série de oficinas técnicas realizadas em 2008. Nós também gostaríamos de agradecer aos representantes das organizações de empregadores e trabalhadores brasileiros, que participaram da oficina técnica tripartite em agosto de 2009, com o objetivo de consolidar uma lista de indicadores do trabalho decente de interesse do Brasil. Também somos gratos aos representantes do IBGE, IPEA e academia, que participaram da oficina e forneceram assistência técnica quando necessário. Por fim, gostaríamos de agradecer à União Européia por financiar este estudo no âmbito do Projeto OIT/CE “Monitoramento e Avaliação do Progresso do Trabalho Decente” (MAP).

Declarações feitas no *Perfil do Trabalho Decente no Brasil* não necessariamente refletem as posições das instituições mencionadas acima. Quaisquer erros e eventuais omissões são de inteira responsabilidade do Escritório da Organização Internacional do Trabalho.

Introdução

O Brasil registra importantes avanços em algumas áreas importantes na promoção do trabalho decente no período 1992-2007. Foi mantida a trajetória de crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho e o nível de ocupação voltou a crescer durante a década de 2000, após o declínio experimentado durante os anos 1990. A retomada de um ritmo mais elevado e consistente do crescimento econômico aliada a uma maior elasticidade produto-emprego, após 2003, repercutiu direta e positivamente no mercado de trabalho e a taxa de desemprego declinou sistematicamente entre 2003 e 2007. Nesse mesmo período, acelerou-se o ritmo de expansão do emprego formal e, por conseguinte, a taxa de informalidade diminuiu. Impulsionados pelo controle da inflação (a partir de 1994, com a implantação do Plano Real) e pelo aumento real do salário mínimo, sobretudo a partir de 2003, os níveis de rendimentos dos trabalhadores expandiram-se e contribuíram para a redução da pobreza e da desigualdade e melhoria geral das condições de vida da população. O trabalho infantil experimentou um significativo declínio e cresceu exponencialmente o número de trabalhadores libertados de situações de trabalho forçado e/ou em condições análogas à escravidão.

O aumento da formalidade fez crescer a proporção de pessoas ocupadas que contribuem para a previdência social e foi ampliado o gasto social como proporção do Produto Interno Bruto (PIB). Ampliou-se também a proporção de idosos que fazem jus a uma aposentadoria ou pensão. Entre 1992 e 2007 reduz-se o percentual de trabalhadores com jornada de trabalho excessiva e cresce a proporção daqueles com maiores tempos de permanência no trabalho. Após experimentar declínio durante os anos 1990, a taxa de sindicalização voltou a crescer durante a década de 2000. A partir de 2003, aumenta de forma significativa a proporção de acordos coletivos que asseguram reposições e aumentos reais de salários.

Apesar da redução das brechas durante o período em análise, ainda perduram expressivas desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho, que contribuem decisivamente para a persistência de significativos déficits de trabalho decente entre mulheres e negros.¹ O crescimento da participação das mulheres no mercado laboral não vem sendo acompanhada de uma redefinição das relações de gênero no âmbito das responsabilidades domésticas, o que vem submetendo as trabalhadoras a uma dupla jornada de trabalho.

Mesmo diante dos avanços obtidos, o desafio de erradicar o trabalho infantil é grande. O número de crianças trabalhando ainda é elevado e observou-se uma desaceleração na trajetória de redução do trabalho infantil nos últimos anos da série histórica. O desemprego juvenil continua em níveis bastante elevados (sendo mais do que o dobro em comparação aos adultos) e além de ser inquietante a proporção de jovens que não estudam e nem trabalham, a mesma vem apresentando grande resistência em declinar.

Vale ressaltar que o conjunto destas análises considerou a situação do mercado de trabalho até o ano de 2007 em função da disponibilidade dos dados da última PNAD divulgada, conforme será explicitado no tópico a seguir. Frente a essa situação, a maior parte das análises não trata das mudanças no mercado de trabalho provenientes da crise internacional, desencadeada a partir do último trimestre de 2008. Entretanto, de forma bastante concisa, pode se mencionar que os impactos mais perceptíveis da crise até o presente momento foram o aumento do desemprego e o arrefecimento da geração de empregos formais. Por outro lado, cabe evidenciar que a partir do segundo trimestre de 2009 os indicadores voltaram a melhorar em comparação com o período imediatamente

¹ No caso dos indicadores por cor ou raça, a categoria *Negros* inclui a população autodeclarada de pretos, pardos e indígenas e a categoria *Branco* inclui a população de brancos e amarelos.

pós crise, mas ainda sem recuperar os níveis experimentados anteriormente a mesma.

O presente relatório faz uma análise da evolução do Trabalho Decente no Brasil durante o período 1992-2007. A principal fonte de informação utilizada foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Vale ressaltar que mudanças metodológicas realizadas na PNAD no início da década de 1990, mais precisamente a partir do levantamento de 1992, impediram a comparabilidade dos indicadores de mercado de trabalho com as décadas anteriores. Os dados da PNAD referentes ao ano de 2008 foram divulgados pelo IBGE em 18 de setembro de 2009, e portanto não estavam disponíveis para uso neste relatório, até a data limite para a sua conclusão. Não obstante, os dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (PME) foram usados para analisar os principais efeitos da crise no emprego e nos rendimentos dos trabalhadores. A PME abrange as seis principais regiões metropolitanas do país – Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, e Porto Alegre – e corresponde a aproximadamente 25 por cento da população economicamente ativa nacional. Também foram utilizadas informações complementares, na forma de registros administrativos, dos ministérios do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Saúde, além de dados disponibilizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIE-ESE) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

A construção dos indicadores e as análises do mercado de trabalho levaram em consideração a população a partir de 16 anos ou mais de idade – em função da legislação nacional acerca da idade mínima para o exercício do trabalho no país, que o proíbe até os 16 anos, salvo em condições de aprendizagem a partir dos 14 anos – a exceção do trabalho infantil e de alguns indicadores cuja faixa etária foi delimitada no bojo da reunião de peritos em medição do trabalho decente, realizada em novembro de 2008, com o intuito de permitir a comparabilidade entre países. Sempre que possível, os indicadores foram desagregados por sexo e cor/raça e situação do domicílio (urbana e rural), objetivando elucidar as especificidades da evolução do trabalho decente entre distintos segmentos populacionais.

Nos dias 11 e 12 de agosto de 2009, foi realizada em Brasília uma oficina tripartite de indicadores de trabalho decente com o intuito de avaliar um conjunto de indicadores propostos para o Brasil além de considerar a possibilidade de incluir outros, levando-se em conta a disponibilidade de informações e aqueles principais já homologados no âmbito da OIT.² Estes indicadores serão desenvolvidos futuramente e, portanto, infelizmente, não foi possível incluir a maioria deles neste relatório.

² Vide OIT, «Oficina de Consulta Tripartite sobre Indicadores de Trabalho Decente para o Brasil», Relatório da Oficina (Brasília e Genebra, 2009).

Notas Técnicas

Com o intuito de garantir a comparabilidade das informações provenientes da PNAD ao longo da série histórica de 1992 a 2007, foram considerados, para os anos de 2004 a 2007, os dados para o conjunto do país sem a área rural da região Norte – a exceção da unidade da federação do Tocantins – já que a PNAD não apresentava cobertura da área rural desta região entre 1992 e 2003.

A comparação dos dados da PNAD da década de 2000 com a década de 1990 deve levar em conta que a classificação das áreas urbana e rural no Brasil é feita de acordo com a legislação territorial-administrativa vigente por ocasião dos censos demográficos. Diante deste contexto, ainda que a legislação tenha alterado a classificação de determinadas áreas no período intercensitário, a definição estabelecida por ocasião do Censo Demográfico 1991 foi mantida para as pesquisas da PNAD realizadas de 1992 a 1999 e, também, a classificação vigente por ocasião do Censo Demográfico 2000 permaneceu para as pesquisas da PNAD de 2001 a 2007. Consequentemente, as estatísticas por situação urbana e rural não captam integralmente a sua evolução, sendo que as diferenças se intensificam à medida que os resultados obtidos se afastam do ano de realização do

censo demográfico que serviu de referência para a classificação da situação do domicílio (urbana e rural). Ademais, as significativas alterações na legislação observadas entre um censo demográfico e outro dificultam a comparação de áreas urbanas e rurais entre distintas décadas.

A partir do ano de 2002, a Classificação Brasileira de Ocupações – Domiciliar – CBO Domiciliar e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – Domiciliar – CNAE-Domiciliar passaram a ser adotadas para a classificação das ocupações e atividades investigadas na PNAD. Frente a essa situação, em diversas categorias não foi possível estabelecer comparações entre as décadas de 1990 e 2000, limitando-se, portanto, a análise para o período de 2002 a 2007.

No caso dos indicadores por cor ou raça, a categoria *Negros* inclui a população autodeclarada de pretos, pardos e indígenas e a categoria *Branços* inclui a população de brancos e amarelos. Em 2007, a composição da população brasileira por raça e cor apresentava a seguinte distribuição: brancos (49,4%), pardos (42,3%), pretos (7,4%) e amarelos ou indígenas (0,8%).

1 Oportunidades de Emprego¹

O trabalho é um dos principais vínculos entre o desenvolvimento econômico e o social, uma vez que representa um dos principais mecanismos por intermédio dos quais os seus benefícios podem efetivamente chegar às pessoas e, portanto, serem melhor distribuídos. Cerca de 80,0% da renda total das famílias latino-americanas, ou seja, grande parte da renda familiar e, por conseguinte, das condições de vida dos indivíduos, depende primordialmente dos rendimentos gerados no mercado de trabalho². Por esse motivo, as oportunidades de emprego representam um dos principais pilares para a promoção do trabalho decente. Os principais indicadores utilizados para analisar as oportunidades de emprego, no âmbito deste relatório, são as taxas de participação, o nível de ocupação e a taxa de desemprego.

De modo geral, a oferta laboral é determinada pelo tamanho da população (resultante das taxas anteriores de crescimento vegetativo e migração líquida), pela estrutura da população por idade e sexo determinada pela interação entre fecundidade, mortalidade e migração e pelo comportamento das taxas de participação (proporção das pessoas economicamente ativas em relação às pessoas em idade ativa) por idade e sexo que, por sua vez, são influenciadas por fatores econômicos, sociais e culturais.

Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho. No entanto, é importante ressaltar o fato de que, em geral, o conceito de trabalho é baseado em uma

definição de atividade econômica que não abarca um conjunto de atividades mais comumente realizadas pelas mulheres. Sendo assim, várias trabalhadoras são enquadradas na condição de economicamente “inativas”. Em virtude dessa “invisibilidade do trabalho feminino”, um significativo aporte laboral das mulheres é subestimado e não se reflete na taxa de participação. Com base nas informações da PNAD é possível constatar a real dimensão deste processo de subestimação do efetivo trabalho feminino. No Brasil, em 2007, do contingente total de 23,1 milhões de mulheres “inativas” com 16 a 64 anos de idade cerca de 92,0% (21,2 milhões de pessoas) realizavam afazeres domésticos³. Já entre os homens inativos, tal proporção era de apenas 49,1%. Esta invisibilidade do trabalho feminino fica ainda mais evidente ao se constatar que as mulheres brasileiras “inativas” economicamente despendiam em média 33 horas semanais de trabalho com os afazeres domésticos.

Apesar disso, as taxas de participação femininas vêm crescendo a um ritmo bastante superior às masculinas. Com efeito, a participação feminina no mercado de trabalho cresceu de 56,7% em 1992 para 64,0% em 2007, ou seja, cerca de sete pontos percentuais em 15 anos. Por outro lado, a participação masculina apresentou declínio ao passar de 89,8% para 86,3% durante o mesmo período. Como resultado dessas tendências opostas diminuiu o diferencial de participação entre homens e mulheres e a taxa de participação total apresentou um ínfimo crescimento ao passar de 72,8% em 1992 para 74,8% em 2007. Em decorrência

¹ Autores principais dos capítulos 1 a 11: José Ribeiro e Janine Berg. Autor dos indicadores normativos: Lee Swepston.

² CEPAL, *Cohesión social: inclusió y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*, LC/G.2335/Rev.1 (Santiago de Chile, 2007).

³ Afazeres domésticos englobam a realização, no domicílio de residência, de tarefas não econômicas (ou seja, que não atendem as condições estabelecidas no conceito de trabalho), de: arrumar ou limpar a moradia, cozinhar, lavar roupa, cuidar de filhos ou de menores de idade, orientar ou dirigir trabalhadores domésticos etc.

Tabela 1. Oportunidades de Emprego

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Taxa de Participação (16 a 64 anos), em %	72,8	72,6	..	73,2	71,2	72,1	72,1	72,9	..	72,4	73,4	73,6	74,3	75,2	75,0	74,8
Mulheres	56,7	56,6	..	58,3	56,2	57,5	57,8	59,6	..	59,5	61,1	61,6	62,8	64,3	64,2	64,0
Homens	89,8	89,6	..	89,0	87,2	87,7	87,3	87,2	..	86,3	86,6	86,3	86,7	87,0	86,5	86,3
Negros	73,8	73,5	..	73,7	71,7	72,7	72,7	73,2	..	72,3	73,6	73,5	74,3	75,1	74,6	74,5
Branco	72,0	72,0	..	72,8	70,8	71,7	71,6	72,7	..	72,5	73,3	73,6	74,3	75,4	75,3	75,0
Rural	81,2	81,4	..	81,6	77,7	79,8	78,8	80,6	..	79,2	80,0	79,9	80,5	81,2	80,1	79,0
Urbano	70,7	70,5	..	71,2	69,7	70,4	70,6	71,2	..	71,3	72,3	72,5	73,3	74,2	74,1	74,1
Ocupados/PIA (16 a 64 anos), em %	68,1	68,3	..	68,8	66,4	66,6	65,7	65,9	..	65,6	66,7	66,3	67,6	68,1	68,5	68,6
Mulheres	52,2	52,5	..	54,1	51,4	51,8	51,1	52,3	..	52,3	54,0	54,0	55,4	56,3	57,0	57,0
Homens	85,0	85,0	..	84,4	82,4	82,3	81,1	80,3	..	79,8	80,2	79,5	80,7	80,7	80,8	81,0
Negros	68,5	68,5	..	68,9	66,5	66,5	65,7	65,4	..	64,5	65,9	65,4	66,6	67,0	67,4	67,6
Branco	67,8	68,1	..	68,8	66,3	66,7	65,6	66,3	..	66,5	67,3	67,1	68,4	69,1	69,5	69,5
Rural	79,9	80,1	..	80,2	76,0	78,0	76,4	78,1	..	77,0	77,8	77,7	78,2	78,8	77,5	76,6
Urbano	65,2	65,4	..	66,1	64,2	64,0	63,2	63,1	..	63,6	64,8	64,4	65,8	66,3	67,0	67,3
Taxa de Desemprego (16 a 64 anos), em %	6,4	6,0	..	6,0	6,8	7,7	8,9	9,7	..	9,4	9,2	9,9	9,1	9,5	8,6	8,3
Mulheres	8,0	7,3	..	7,2	8,6	9,8	11,5	12,2	..	12,0	11,7	12,4	11,9	12,4	11,2	11,0
Homens	5,4	5,1	..	5,1	5,5	6,1	7,1	7,9	..	7,6	7,3	7,9	7,0	7,2	6,5	6,1
Negros	7,2	6,8	..	6,6	7,3	8,4	9,6	10,8	..	10,9	10,4	11,0	10,3	10,8	9,6	9,3
Branco	5,8	5,4	..	5,5	6,3	7,1	8,3	8,8	..	8,3	8,2	8,9	8,0	8,3	7,6	7,3
Rural	1,6	1,5	..	1,7	2,1	2,3	3,0	3,1	..	2,7	2,7	2,7	2,9	3,1	3,2	3,1
Urbano	7,8	7,3	..	7,1	7,9	9,0	10,4	11,4	..	10,7	10,4	11,2	10,2	10,7	9,6	9,2
Taxa de Formalidade, em %¹	46,4	45,7	..	45,5	46,0	45,5	44,8	43,9	..	45,2	44,5	45,7	46,3	46,9	48,1	49,5
Mulheres	40,8	40,2	..	40,8	42,5	42,2	42,4	41,4	..	43,1	42,7	43,7	43,9	44,3	45,5	46,7
Homens	50,0	49,2	..	48,6	48,3	47,6	46,4	45,6	..	46,6	45,9	47,1	48,1	48,7	50,0	51,6
Negros	36,6	35,9	..	36,0	37,2	36,3	35,8	34,7	..	36,7	36,1	37,0	38,2	39,2	40,5	42,5
Branco	54,2	53,3	..	52,8	52,7	52,6	51,9	51,1	..	51,9	51,4	52,9	53,2	53,8	55,0	56,0
Rural	15,3	15,7	..	15,8	17,8	16,5	17,2	17,7	..	15,5	15,5	16,5	17,4	18,0	19,3	20,5
Urbano	56,4	55,0	..	54,4	54,1	53,8	52,7	51,6	..	51,7	50,8	51,9	52,3	52,9	53,8	55,1
Proporção de jovens que não estudam e nem trabalham (15 a 24 anos), em %	21,1	20,2	..	19,3	19,9	19,6	19,6	18,9	..	19,4	18,9	18,9	18,7	18,7	18,8	18,8
Mulheres	31,4	30,1	..	28,2	28,5	28,2	28,2	26,9	..	27,5	26,1	26,4	25,8	25,9	25,8	25,8
Homens	10,8	10,2	..	10,4	11,5	11,0	11,0	11,0	..	11,1	11,6	11,6	11,5	11,6	11,8	12,0
Negros	22,7	21,5	..	21,0	21,9	21,5	21,2	20,6	..	21,5	20,8	21,1	20,6	21,0	21,0	21,2
Branco	19,6	19,0	..	17,7	18,2	17,9	18,1	17,3	..	17,3	16,9	16,8	16,7	16,3	16,5	16,2
Rural	17,8	17,3	..	17,4	19,2	17,5	17,3	15,9	..	16,9	15,7	16,0	15,7	15,7	16,9	16,9
Urbano	22,0	21,0	..	19,7	20,1	20,1	20,1	19,7	..	19,8	19,4	19,5	19,2	19,3	19,2	19,2
Taxa de desemprego juvenil (15 a 24 anos), em %	11,9	11,5	..	11,4	12,6	14,4	17,2	18,3	..	17,9	18,0	19,0	18,4	19,6	18,0	17,0
Mulheres	15,0	14,2	..	14,1	16,1	18,4	22,3	23,0	..	22,4	22,8	24,5	23,5	25,1	23,1	22,1
Homens	9,9	9,8	..	9,7	10,3	11,8	13,8	15,1	..	14,6	14,6	15,1	14,5	15,5	14,0	13,2
Negros	12,3	12,0	..	11,8	12,9	14,8	17,5	18,9	..	19,2	18,9	19,7	19,5	21,0	19,0	18,0

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Branco	11,5	11,1	..	11,1	12,4	14,1	17,0	17,7	..	16,6	17,1	18,3	17,2	18,1	16,8	15,9
Rural	3,1	3,1	..	3,3	4,1	4,5	6,2	6,2	..	5,2	5,5	5,7	5,9	6,9	7,1	7,1
Urbano	14,7	14,3	..	13,9	15,1	17,3	20,3	21,7	..	20,5	20,7	21,7	20,9	22,2	20,1	18,8

Nota:

¹ Corresponde à participação do somatório dos trabalhadores com carteira assinada, inclusive os trabalhadores domésticos, dos militares e funcionários públicos estatutários, dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência social, na estrutura ocupacional total.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

da maior incorporação ao mercado de trabalho, as mulheres passaram a representar 44,0% da PEA nacional em 2007, contra 40,0% em 1992.

A análise do nível de ocupação⁴ total demonstra que as taxas vigentes (em torno de 68,0%) nos primeiros anos da década passada (1992 e 1993) eram praticamente as mesmas dos anos de 2006 e 2007 (68,6%). Entretanto, vale ressaltar que, ao longo dos últimos anos da série histórica, a taxa de ocupação evoluiu 2,3 pontos percentuais, ao passar de 66,3% em 2003 para 68,6% em 2007. Mediante uma perspectiva de gênero as taxas apresentaram comportamentos bastante diferenciados. Com efeito, o período de 1992 a 2007 foi marcado por um crescimento do nível de ocupação das mulheres (de 52,2% para 57,0%) *vis a vis* uma diminuição da ocupação masculina (de 85,0% para 81,0%), refletindo a mesma tendência já apontada em relação à taxa de participação. Em consequência, reduz-se o diferencial entre os níveis de ocupação de homens e mulheres: de 32,8 pontos percentuais, em 1992, para 24,0 em 2007, ou seja, de 8,8 pontos percentuais em 15 anos. Tratando-se do atributo cor/raça, observa-se que o nível de ocupação dos trabalhadores brancos aumentou ligeiramente de 67,8% para 69,5% entre 1992 e 2007, ao passo em que entre os ocupados negros foi observado um ligeiro declínio (de 68,5% para 67,6%).

A trajetória do desemprego ao longo do período em análise foi bastante sensível aos períodos de crise econômica e de maior intensidade do crescimento do PIB. A taxa de desocupação declinou de 6,4% para 6,0% entre 1992 e 1995, beneficiando-se da recuperação do crescimento econômico

durante o triênio 1993-95 (média de crescimento do PIB de 4,8% ao ano), em função, sobretudo, da implementação do Plano Real e da conseqüente redução da inflação. Já durante o triênio 1997-99 o desemprego voltou a subir de maneira significativa, alcançando 9,7% da PEA em 1999. Entre os fatores que explicam esse resultado estão os fortes impactos das crises asiática (1997) e russa (1998) sobre a economia brasileira, que forçaram o país a desvalorizar o Real no início de 1999 e arrefeceram o ritmo de crescimento do PIB.

Durante a primeira metade da década de 2000 a taxa de desemprego permaneceu elevada, chegando a quase dois dígitos (9,9%) no ano de 2003. Vale ressaltar que, além das baixas taxas de incremento do PIB, o desemprego foi também impulsionado pela maior oferta de trabalhadores no mercado de trabalho durante esse período. Com efeito, a taxa de participação evoluiu de 72,4% no ano de 2001 para 75,0% em 2005, apesar da redução do ritmo médio de crescimento da população em idade ativa em comparação com a década de 1990. Mediante a aceleração do crescimento da economia a partir de 2005, aliada a uma maior elasticidade produto-emprego e os sucessivos incrementos do emprego formal, o desemprego volta a diminuir de 9,5% para 8,6% entre 2005 e 2006 e posteriormente para 8,3% em 2007.

Por outro lado, ao contrário do que ocorreu com a taxa de participação e o nível de ocupação, ampliaram-se as diferenças entre as taxas de desemprego de homens e mulheres, brancos e negros. Entre 1992 e 2007, a taxa de desemprego masculina cresce de 5,4% para 6,1% (0,7 ponto percentual) e a feminina expande-se em 3,0 pontos percentuais (p.p.) ao passar de 8,0% para 11,0%. Entre os trabalhadores brancos a taxa aumenta de 5,8% para

⁴ Número de ocupados de 16 a 64 anos de idade sobre a População em Idade Ativa (PIA) da mesma faixa etária.

Indicador Normativo 1. Compromisso com o Pleno Emprego

Legislação, políticas ou instituições: Uma série de iniciativas visando à criação de empregos e ao crescimento econômico são citadas em comentários do Comitê de Peritos. O Comitê parece aceitar que “os objetivos de pleno emprego produtivo e trabalho decente, expostos em relatório do Governo, constituem objetivos fundamentais da política governamental”. As observações dos Peritos em 2008 (publicadas em 2009) solicitam informação a respeito das providências da Agenda Nacional do Trabalho Decente para reduzir a taxa de desemprego e a duração média do desemprego. “Em particular, o Comitê pede informação a respeito das medidas implementadas para promover o desenvolvimento local, fortalecer as microempresas, as empresas de pequeno porte e as cooperativas, e de iniciativas de economia social destinadas a continuar a criação do emprego produtivo.”

Em 1990 a legislação criou o Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT) para administrar o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). O CODEFAT é um colegiado tripartite, em que os trabalhadores os empregadores e o governo são igualmente representados. Surge como o organismo central de promoção do emprego, embora não seja o único.

Evidência de efetiva implementação: Da Observação do Comitê de Peritos de 2008 (publicado em 2009): “De acordo com dados publicados pela OIT na *Labour Overview 2007*, o crescimento do PIB, que foi de 5,1%, incrementou 1,4% em 2007 relativamente ao ano anterior (3,7%), o que é relacionado com o alto nível de investimento público e privado em infra-estrutura, promovido pelo Governo através do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). Os indicadores do mercado de trabalho também mostraram tendência ascendente. A taxa de desemprego urbano caiu de 10,2% em 2006 para 9,9% em 2007. Esses resultados positivos também se refletiram no incremento do emprego formal. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, 2,4 milhão de empregos formalizados foram criados em 2007, o melhor resultado para o período desde 1985. Os setores que apresentaram maiores taxas de expansão do emprego foram a Construção Civil (16,1%), o Comércio (8,1%) e a Indústria da Transformação (7,4%). Em termos absolutos, os setores que mais se destacaram, foram: Serviços (706 mil empregos), a Indústria da Transformação (487 mil) e Administração Pública (477 mil).

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Política de Emprego (No. 122), 1964, ratificada em 1969.

Fontes:

1. Relatórios governamentais sobre a C.122.
2. Observações do Comitê de Peritos sobre a C.122 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/app/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2008&type=0&conv=C122&lang=EN>).

7,3% (1,5 p.p.) e entre os negros de 7,2% para 9,3% (2,1 p.p.).

Um dos principais traços estruturais do mercado laboral juvenil no Brasil (assim como em diversos outros países) é a prevalência de taxas de desemprego significativamente mais elevadas do que àquelas correspondentes à população adulta. Com efeito, enquanto que no ano de 2007 a taxa total de desemprego (referente aos trabalhadores de 16 a 64 anos de idade) era de 8,3%, entre os jovens (15 a 24 anos de idade) essa cifra alcançava 17,0%, ou seja, era mais do que duas vezes superior. A magnitude da taxa de desemprego juvenil contribui para que também seja expressivo o número de jovens entre o contingente total de desempregados. De fato, no ano de 2007, frente à população total desocupada de 7,8 milhões de trabalhadores, cerca de 3,6 milhões de pessoas (46,7% do total) tinham entre 15 e 24 anos de idade.

A taxa de desemprego entre os jovens elevou-se de 11,9% para 17,0% entre 1992 e 2007 (o correspondente a 5,1 p.p.), após ter alcançado um pico de 19,4% em 2005. A taxa de desemprego dos adultos também aumentou no período, porém com menor intensidade (1,9 p.p.) ao passar de 6,4% para 8,3%. Vale ressaltar que, entre 2005 e 2007, a desocupação caiu tanto entre os jovens quanto entre os adultos em função dos níveis de crescimento econômico e do conseqüente desempenho do mercado formal de trabalho. No entanto, os significativos diferenciais das taxas de desemprego entre esses grupos populacionais se mantiveram.

A incidência e o contingente do desemprego entre os jovens guarda relação direta com aspectos de natureza demográfica e estruturais associados ao mercado de trabalho. Pelo lado da oferta, a pressão de origem demográfica se fez fortemente presente durante toda a década de 1990 e primeira metade da atual década, fruto, sobretudo, da *onda jovem*,

Indicador Normativo 2. Seguro-desemprego

Legislação, políticas ou instituições: Lei do Seguro-desemprego (No. 8036 e No. 7.998 de 11 de janeiro de 1990 e emendas em 1994 e 2000). O Ministério do Trabalho e Emprego (<http://www.mte.gov.br>) é o responsável pela supervisão do benefício que é financiado com recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT). O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador (CODEFAT), de natureza tripartite, delibera sobre o programa. *Tipo de programa:* Sistema de Assistência Social. *Condições de qualificação.* O benefício varia de acordo com as especificidades do segurado e é concedido em no máximo cinco parcelas, variando o número em função do tempo no vínculo empregatício: de 6 a 11 meses, de 12 a 23 meses ou de 24 meses, nos últimos 36 meses. O pagamento do benefício é suspenso em caso da admissão do trabalhador em novo emprego e ao início de percepção de outros benefícios da seguridade social.

Benefícios (nível e duração): A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem: Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses; Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses; Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração. O valor mensal do benefício varia de um salário mínimo até o máximo de R\$ 870. Em 2009, o valor médio do benefício tem sido R\$ 595, o equivalente a 1,3 salário mínimo. Em resposta a atual crise econômica, o governo ampliou, em caráter excepcional, o pagamento do benefício por mais dois meses para os trabalhadores dos setores mais diretamente afetados pela crise econômica.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados com carteira de trabalho assinada, pescadores profissionais durante o período em que a pesca é proibida devido à procriação das espécies e trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravidão.

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

que gerou efeitos de caráter duradouro. Isto ocorreu porque o crescimento da PIA e da PEA foi bastante condicionado pelos elevados níveis de fecundidade vivenciados no passado. Esse processo irá manter-se, embora com uma intensidade cada vez menor, até o final da próxima década. Ou seja, pelo lado da oferta, o desafio será o de conviver com uma pressão, de origem demográfica da *onda jovem*, por novos empregos pelo menos até o ano de 2020, apesar desse fenômeno já ter começado a se atenuar na segunda metade da atual década. De fato, os dados da PNAD demonstram que, em 2006, pela primeira vez ao longo das últimas décadas, reduz-se simultaneamente o número absoluto e o percentual de participação de jovens na estrutura da população, já anunciando a inflexão da chamada onda jovem. Em que pese a inflexão e mesmo diante do franco

processo de envelhecimento, aproximadamente 18,0% da população brasileira ainda era composta por adolescentes e jovens de 15 a 24 anos de idade no ano de 2007.

A análise da desocupação juvenil mediante uma perspectiva de gênero, raça/cor e situação do domicílio (urbana e rural) permite constatar que a intensidade do mesmo assume grande heterogeneidade. No ano de 2007, a taxa de desemprego das mulheres jovens (22,1%) era bastante superior (cerca de 9,0 p.p.) à dos homens jovens (13,2%), diferencial que era maior que o registrado em 1992 (5,1 p.p.). Os níveis de desocupação dos jovens negros (18,0%), também eram mais elevados que o dos brancos (15,9%) em 2007, tendo apresentado um ligeiro aumento do diferencial entre 1992 e 2007 (de 1,2 para 2,1 p.p.).

Tratando-se da situação do domicílio, observa-se que nas áreas classificadas como urbanas a taxa de desocupação atingia 18,8% dos trabalhadores jovens enquanto que nas áreas rurais a taxa era expressivamente menor (7,1%). Merece destaque o fato de que, apesar do menor nível de desemprego entre a juventude rural, a taxa mais do que dobrou ao longo do período analisado ao passar de 3,1% para 7,1% – variação proporcionalmente muito mais expressiva do que a registrada entre a juventude urbana, cuja taxa evoluiu de 14,7% para 18,8% no mesmo período.

Em 2007, um expressivo contingente de 6,4 milhões de jovens (18,8% do total) não estudava nem trabalhava. Isso significa que praticamente 1 de cada 5 jovens brasileiros de 15 a 24 anos de idade encontrava-se nessa situação. Apesar do percentual ter diminuído levemente em comparação com o ano de 1992 (quando estava situado em 21,1%) e não ter aumentado desde 2001 (19,4%), ainda é muito elevado. Ademais, a referida proporção vem apresentando grande resistência em diminuir mesmo num contexto de maior crescimento econômico, aumento do emprego formal e dos níveis de escolaridade, já que se manteve praticamente inalterada entre 2003 e 2007.

A análise deste indicador segundo uma perspectiva de gênero e cor/raça revela uma face ainda mais preocupante da situação juvenil. Em 2007, a proporção de mulheres adolescentes e jovens que não estudavam nem trabalhavam (25,8%) era mais do que o dobro (2,2 vezes) da proporção de homens na mesma situação (12,0%). Vale ressaltar que, em 1992, esse diferencial era praticamente o triplo: 31,4% para as mulheres e 10,8% para os homens. O percentual também é sistematicamente mais elevado (em torno de cinco p.p.) entre os jovens negros em comparação com os brancos (21,2% contra 16,2% em 2007) e foi ampliado ao longo do período em análise, já que nos primeiros anos da década de 1990 os diferenciais giravam ao redor de 3,0 p.p. Outro aspecto que merece destaque é que ao se entrelaçarem as dimensões de gênero e raça, as desigualdades ficam ainda mais evidentes; no ano de 2006, entre as jovens mulheres negras a proporção daquelas que não estudavam nem trabalhavam era de 29,2% e se situava num patamar de aproximadamente 7,0 p.p.

acima das jovens brancas (22,4%) e era cerca de três vezes superior a dos jovens brancos do sexo masculino (10,3%)⁵.

O expressivo diferencial entre a proporção de jovens homens e mulheres que não estudam e nem trabalham é bastante condicionado por questões de gênero. Apesar de possuir maiores níveis de escolaridade, as jovens apresentam maiores taxas de desemprego e menores taxas de participação. O afastamento das jovens da escola e do mercado de trabalho num percentual bastante superior ao dos homens é fortemente condicionado pela magnitude da dedicação das mesmas aos afazeres domésticos e às responsabilidades relacionadas à maternidade, sobretudo quando a gestação ocorre durante a adolescência. A análise do indicador referente à proporção de jovens que não estudam e nem trabalham excluindo-se os desempregados, corrobora essa questão. Com efeito, em 2007, a referida proporção era de 18,6% entre as mulheres jovens e de 6,9% entre os homens, isto é, 2,7 vezes superior entre a juventude feminina, contra 2,2 vezes ao utilizar-se o indicador tradicional que inclui os desempregados, evidenciando-se, portanto, que uma significativa proporção da “inatividade” das jovens é condicionada pelos afazeres domésticos e/ou dedicação à maternidade.

Uma dimensão fundamental da qualidade dos postos de trabalho é a disseminação dos contratos regulares, isto é, aqueles definidos segundo a legislação vigente e que propiciam acesso à proteção social. Diante deste contexto, a redução da informalidade é um elemento central para a promoção do trabalho decente. Em função das transformações ocorridas na esfera produtiva e seus respectivos desdobramentos no mercado de trabalho, a informalidade aumentou durante a década de 1990. A Taxa de Formalidade⁶ diminuiu de 46,4% para 43,9% entre 1992 e 1999. Já durante a década de 2000, a tendência é revertida e os níveis de formalidade passam a crescer sistematicamente a partir de 2002, com maior intensidade a partir de

⁵ OIT, *Trabalho Decente e Juventude no Brasil* (Brasília, 2008).

⁶ Corresponde à participação do somatório dos trabalhadores com carteira assinada, inclusive os trabalhadores domésticos, dos militares e funcionários públicos estatutários, dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência social, na estrutura ocupacional total.

2004, quando a taxa, que já se situava em 46,3% aumenta para 49,5% em 2007. Esse desempenho esteve diretamente associado à expansão do emprego formal que aumentou 19,7% entre 2004 e 2007, segundo as informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁷, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Apesar dessa evolução positiva, é necessário enfatizar que a proteção social só alcança a metade dos trabalhadores brasileiros, sendo a informalidade ainda mais acentuada entre mulheres, negros e algumas categorias de posição na ocupação. Apesar do incremento de cerca de 6,0 p.p. entre 1992 e 2007, a taxa de formalidade feminina (46,7%) ainda era 5,0 p.p. inferior à masculina (51,6%) no ano de 2007. Mesmo diante da evolução de 36,6% para 42,5% entre 1992 e 2007 – que contribuiu para a redução da desigualdade – a proporção de trabalhadores negros com proteção social ainda era de 13,5 p.p. inferior à dos trabalhadores brancos.

A análise da formalidade por posição na ocupação⁸ revela que a taxa de formalidade entre os trabalhadores domésticos evoluiu de 19,4% para 28,1% entre 1992 e 2007. Em que pese a expansão de 8,7 p.p., observa-se que apenas pouco mais de um quarto dos trabalhadores domésticos contavam com proteção social. Em função da grande hegemonia feminina no trabalho doméstico (superior a 90,0%), a taxa de formalidade das trabalhadoras domésticas (27,2% no ano de 2007) era praticamente a mesma daquela referente ao conjunto total de trabalhadores desta categoria (28,1%). Mesmo tratando-se de uma posição na ocupação de amplo predomínio de mulheres, a taxa de formalidade masculina (42,2%) ainda era bastante superior em comparação com a feminina (27,2%) em 2007, apesar do crescimento mais intenso desta última ao longo do período 1992/2007. O baixo grau de formalidade nas relações de trabalho das domésticas, associado ao fato de que

essa posição na ocupação responde por cerca de 20,0% da ocupação total feminina no país, contribui decisivamente para que a taxa de formalidade total das trabalhadoras seja inferior a dos trabalhadores, conforme analisado anteriormente.

Entre os trabalhadores por conta própria chama a atenção o fato de que, durante todo o período que compõe a série histórica em análise (15 anos) a proporção dos que contribuem para a previdência social jamais chegou a 20,0%. Ademais, contrariamente à tendência geral, a referida proporção caiu de 19,4% para 16,6% entre 1992 e 2007. Essa contração ocorreu indistintamente, tanto por sexo como por cor/raça. A proporção de trabalhadores por conta própria que contribuíam para a previdência social era ainda menor entre as mulheres (13,7%) e principalmente entre os negros (9,3%) em comparação com os brancos (23,8%). O conjunto dos indicadores revela que os maiores níveis de informalidade vivenciados pelas mulheres e pelos trabalhadores negros guardam relação direta com a sobre-representação dos mesmos nas ocupações mais precárias e sem proteção social.

Vale ressaltar que o conjunto destas informações e análises referentes à dimensão *Oportunidades de Emprego* considerou a situação do mercado de trabalho até o ano de 2007 em função da disponibilidade dos dados da última PNAD divulgada. Frente a essa situação, não trata das mudanças no mercado de trabalho provenientes da crise internacional, desencadeada a partir do último trimestre de 2008. Entretanto, pode se mencionar que os impactos mais perceptíveis até o presente momento foram o aumento do desemprego e a diminuição do ritmo de geração de empregos formais. Por outro lado, cabe evidenciar que, a partir do segundo trimestre de 2009, os indicadores voltaram a melhorar mas ainda sem recuperar os níveis experimentados anteriormente à crise. Dados da PME mostram que a taxa de desemprego subiu a 8,1% em agosto de 2009, comparado com 7,6% em agosto de 2008. O emprego formal voltou a crescer em março de 2009, depois de perdas nos meses entre novembro de 2008 e fevereiro de 2009. A criação de emprego formal no período de janeiro-agosto 2009 foi de 680.000 empregos em comparação com 1,8 milhões de empregos formais para o mesmo período em 2008.

⁷ A RAIS é um Registro Administrativo, de periodicidade anual, criada com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento imprescindível para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal.

⁸ Corresponde a proporção dos trabalhadores de cada categoria de posição na ocupação que tem carteira assinada ou que contribui para a previdência social.

2 Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo

Uma remuneração adequada é aquela que assegure a trabalhadores de ambos os sexos o sustento próprio e da família e que seja livre de quaisquer formas de diferenciação que tenham por base a discriminação. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2007, a renda média do trabalho principal para trabalhadores de 16 anos ou mais correspondia a R\$ 931 por mês, ou aproximadamente US\$ 460. Este valor representa um ganho real de 15% em comparação com 2004, mas está abaixo do nível registrado em 1995 (vide Tabela 2).

Existem muitas diferenças entre a renda média do trabalho recebida por diferentes grupos. Em 2007, a renda média das mulheres era de R\$ 745 e a dos homens R\$ 1.059. Isso significa que as mulheres recebiam 70,3% dos rendimentos dos homens. Ainda que essa diferença seja muito elevada, ela é inferior à registrada no início do período analisado (1992), quando as mulheres recebiam, em média, 61,5% dos rendimentos masculinos. As desigualdades de rendimentos entre os trabalhadores negros e brancos é ainda maior: em setembro de 2007 os brancos recebiam em média R\$ 1.184 e os negros R\$ 653, ou seja, apenas pouco mais da metade (55,2%) dos primeiros. Mesmo assim, houve avanços em comparação com 1992, quando essa porcentagem equivalia a 50,3%.

A renda média de setembro de 2007 (R\$ 931) está abaixo dos níveis logrados na segunda metade dos anos noventa, ainda que represente um ganho de 26,8% em comparação com os R\$ 734 alcançados em 1992. Após o Plano Real (1994) e o consequente controle da inflação, o rendimento médio

subiu a R\$ 978 em 1995, alcançando R\$ 1.041 em 1997. A partir dessa data, os rendimentos caíram de forma sistemática até chegar a R\$ 807 em 2004. Desde 2004, os rendimentos começaram a recuperar-se, devido à recuperação do poder de compra do salário mínimo e à retomada do crescimento econômico. A melhoria da conjuntura e a consequente diminuição do desemprego favoreceram aumentos salariais nas negociações individuais e coletivas entre trabalhadores e empregadores, assim como uma melhoria da situação das mulheres e da população negra no mercado de trabalho.

Desde Setembro 2007, a principal fonte de dados disponíveis sobre remunerações é a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), cujo levantamento abrange as seis regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, e Porto Alegre, ou seja, aproximadamente 25 por cento da população nacional economicamente ativa. Segundo os dados da PME de julho de 2009, para o agregado das seis regiões, o rendimento médio real habitualmente recebido pelos trabalhadores foi de R\$ 1.323, o que representa uma elevação de 3,4% em comparação com julho de 2008 (R\$ 1.280) e de 6,5% em comparação com julho de 2007, quando o rendimento médio real habitual era de R\$ 1.242.¹

¹ Para o cálculo do rendimento real, o deflator utilizado é o Índice de Preços ao Consumido (INPC) da respectiva região metropolitana, produzido pelo IBGE. Para o rendimento do conjunto das seis regiões metropolitanas usa-se a média ponderada dos índices de preços dessas regiões. Os dados são medidos a preços de julho de 2009 e, portanto, não são comparáveis com os dados da PNAD, que são medidas a preços de setembro de 2007 e que abrangem o total do país, sem a área rural da região Norte, à exceção do estado de Tocantins.

Tabela 2. Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Trabalhadores pobres (linha de pobreza de PPP US\$ 1,25/dia), em %¹	16,2	15,7	..	12,6	13,9	14,6	..	13,8	..	13,5	12,0	12,8	14,2	9,4	8,9	6,2
Trabalhadores pobres (linha de pobreza de PPP US\$ 2,00/dia), em %²	30,5	30,6	..	27,0	28,1	29,1	..	29,0	..	27,9	26,5	27,2	25,9	22,7	20,1	15,4
Renda média mensal do trabalho principal (R\$ 2007)	734	814	..	978	1005	1041	990	914	..	899	935	811	807	842	903	931
Mulheres	522	562	..	707	754	780	752	711	..	705	740	636	637	673	725	745
Homens	850	952	..	1133	1150	1191	1130	1036	..	1021	1059	924	921	955	1025	1059
Negros	471	505	..	608	621	640	614	574	..	574	607	524	545	574	615	653
Branco	936	1050	..	1255	1285	1343	1275	1171	..	1152	1194	1047	1025	1080	1159	1184
Rural	368	434	..	450	487	485	472	458	..	421	436	425	428	432	467	508
Urbano	814	896	..	1088	1109	1154	1096	1009	..	972	1009	868	862	903	964	988
Proporção dos trabalhadores que ganham abaixo de 2/3 do rendimento médio real, em %	26,8	37,6	..	30,2	32,3	32,0	33,1	32,6	..	28,6	32,7	33,7	31,4	20,0	21,5	18,8
Mulheres	35,3	49,8	..	40,1	41,5	41,1	41,8	41,2	..	36,5	40,7	41,5	39,1	24,9	26,2	23,5
Homens	22,2	31,0	..	24,5	27,1	26,8	28,0	27,5	..	23,7	27,6	28,7	26,2	16,8	18,4	15,5
Negros	37,7	51,1	..	43,1	45,6	45,2	46,3	45,5	..	40,4	44,5	46,1	42,6	27,4	29,1	25,3
Branco	18,5	27,3	..	20,5	22,6	22,1	23,1	22,9	..	19,5	23,3	23,5	22,0	13,5	14,8	12,8
Rural	53,5	61,8	..	56,4	59,6	60,0	60,9	59,6	..	57,5	61,7	60,7	57,4	44,8	47,2	43,2
Urbano	21,0	32,4	..	24,7	26,9	26,3	27,4	27,0	..	24,2	28,4	29,7	27,6	16,4	17,9	15,4
Trabalhadores não remunerados, em % dos trabalhadores ocupados	7,4	7,5	..	7,2	6,7	6,6	6,4	6,9	..	5,7	5,7	5,6	5,3	5,0	4,6	4,5
Mulheres	11,6	11,5	..	11,1	10,1	10,2	9,8	10,5	..	8,7	8,7	8,4	7,8	7,7	6,9	6,7
Homens	4,7	4,8	..	4,6	4,5	4,2	4,1	4,4	..	3,6	3,6	3,6	3,4	3,1	2,8	2,8
Negros	7,7	7,7	..	7,5	6,9	7,0	6,9	7,8	..	6,2	6,3	6,2	5,9	5,5	4,9	4,6
Branco	7,2	7,3	..	6,9	6,6	6,3	6,0	6,2	..	5,3	5,3	5,0	4,8	4,6	4,3	4,3
Rural	20,9	21,0	..	20,4	20,1	19,3	18,3	19,6	..	19,2	20,1	19,3	19,4	17,8	16,4	16,1
Urbano	3,1	3,2	..	3,2	2,9	2,9	3,0	3,2	..	2,8	2,6	2,6	2,3	2,4	2,2	2,2
Evolução do salário mínimo real, mensal (R\$ April, 2009)³	277	287	297	211	242	250	255	269	263	275	294	278	314	320	358	404

Notas:

¹ Refere-se as pessoas ocupadas que moram em domicílios cujos membros tem rendimentos abaixo de poder de paridade de compra (PPP) US\$1,25 por dia. Fonte: KILM, Sexta Edição.

² Refere-se as pessoas ocupadas que moram em domicílios cujos membros tem rendimentos abaixo de poder de paridade de compra (PPP) US\$2,00 por dia. Fonte: KILM, Sexta Edição

³ Valores em reais de fevereiro de 2008 para o município de São Paulo.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas); Evolução de salário mínimo real – DIEESE; OIT, Indicadores Chaves do Mercado de Trabalho (KILM, 6a edição).

Os rendimentos dos trabalhadores brasileiros sofreram uma pequena queda devido à crise econômica, baixando de R\$ 1.315 em setembro de 2008 a R\$ 1.298 em outubro do mesmo ano.

Desde então, esse dado tem oscilado devido a efeitos estacionais, mas também pelo fato de que os trabalhadores que perderam os seus empregos com a crise foram principalmente aqueles com

Indicador Normativo 3. Salário Mínimo Legal

Legislação, políticas ou instituições: O salário mínimo, regulado na Consolidação das Leis do Trabalho, foi incluído pela Constituição (art. 7º, inciso IV) como direito dos trabalhadores urbanos e rurais. Tem abrangência nacional e é, ao mesmo tempo, a mínima remuneração legal do trabalho na iniciativa privada e o valor mínimo dos benefícios previdenciários. O valor do salário mínimo é fixado por lei ou por medida provisória (que tem força de lei, sujeita a posterior aprovação parlamentar). O reajuste mais recente foi feito por medida provisória e entrou em vigor no dia 1º de fevereiro de 2009. O Brasil tem um sistema complexo de fixação do salário mínimo. Além do salário mínimo nacional, os Estados e o Distrito Federal estão autorizados por lei complementar a instituir pisos salariais superiores ao mínimo, como previsto no inciso V do art. 7º da Constituição. Convenções e acordos coletivos podem estabelecer pisos salariais para categorias específicas de trabalhadores, desde que superiores ao salário mínimo.

Em abril de 2005 instituiu-se uma Comissão Quadripartite para formular política de longo prazo para a valorização do salário mínimo. Todavia, a Comissão suspendeu seu trabalho em 2006, de acordo com os comentários mais recentes do Comitê de Peritos (2008).

Valor do salário mínimo: O valor mensal do salário mínimo para 2009 é de R\$ 465,00, que correspondem a 163 euros ou 228 dólares. O salário mínimo semanal é de R\$ 108,50 (52,50 dólares) e o salário mínimo diário é de R\$ 15,50 (7,60 dólares).

Evidência de efetiva implementação: Existe discrepância considerável entre o salário mínimo e o custo de vida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados são cobertos.

Cobertura de trabalhadores na prática: Entre 1992 e 2006 a porcentagem de pessoas ocupadas, com rendimento, que ganhava menos que um salário mínimo se reduziu de 29,8% para 21,6%.

Ratificação das Convenções da OIT: Convênio sobre a Fixação de Salários Mínimos, 1970 (n. 131), ratificada em 1983.

Fontes:

1. Comentários do Comitê de Peritos sobre C.131 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0090&conv=C131&Lang=EN>).
2. Legislação trabalhista nacional.

menos antiguidade no trabalho e, portanto, menores remunerações. Não obstante, o aumento nos rendimentos registrada em julho de 2009 indica uma superação dessa situação.

É útil comparar o rendimento médio com a renda mediana, já que a renda média não revela possíveis diferenças de comportamento entre as diferentes faixas de renda e pode inclusive crescer em uma situação de aumento da desigualdade. A renda mediana equivale ao teto de remuneração dos 50% que ganham menos no mercado de trabalho. Em 2007, a renda mediana no trabalho era de R\$ 520, ou seja, correspondia a 56% da renda média do país. Em 1992, a renda mediana era R\$ 405, ou 55% da renda média. O aumento na participação de 55% para 56% mostra um avanço, ainda que muito pequeno, na redução de desigualdade de rendimentos.

Outra maneira de medir a evolução da desigualdade é o indicador “taxa de remuneração baixa”,

definida como a porcentagem de trabalhadores que ganham abaixo de 2/3 do rendimento mediano real. Este indicador mostra um importante avanço a partir de 2004, devido aos aumentos no salário mínimo. Em 2007, 18,8% dos trabalhadores ganhavam abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, uma cifra significativamente inferior aos 31,4% registrados em 2004, aos 32,6% registrados em 1999 e 26,8% em 1992. Não obstante, continuam existindo importantes diferenças entre mulheres e homens, negros e brancos, e trabalhadores rurais e urbanos. Em 2007, 23,5% das mulheres ganhavam abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, em comparação com 15,5% dos homens. Da mesma forma, 25,3% dos negros em comparação com 12,8% dos brancos ganhavam abaixo de 2/3 do rendimento mediano real. Mas a diferença mais notável é a existente entre os trabalhadores rurais e urbanos, onde 43,2% dos trabalhadores rurais ganhavam abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, em comparação com 15,4% dos trabalhadores urbanos.

Como já mencionado, um dos fatores que contribuíram a elevar os rendimentos nos últimos anos foi a recuperação do salário mínimo. Em fevereiro de 2009, o salário mínimo no país foi fixado em R\$ 465, o que representa um ganho real de 75% em comparação com o nível de fevereiro de 2000, quando o seu valor estava fixado em R\$ 263 (medido em reais de fevereiro de 2009). Ao longo da década dos anos noventa não houve incremento real no valor do salário mínimo – o valor real de fevereiro de 1992 correspondia a R\$ 277. O aumento real do salário mínimo na década dos 2000, particularmente a partir de 2003, significou uma melhoria significativa nas condições dos trabalhadores de baixa renda e menos qualificados, que muitas vezes tem pouco poder de barganha ou pertencem a categorias com reduzido nível de sindicalização. Como há grande proporção de mulheres e negros nestes trabalhos, ao ter impacto positivo na base da pirâmide salarial, a valorização do salário mínimo contribuiu também para diminuir as desigualdades de gênero e raça em termos de rendimentos (vide Indicador Normativo 3 – *Salário mínimo legal*).

Outro avanço importante no país foi à redução do número de trabalhadores pobres, medido como aqueles com rendimentos abaixo do poder de paridade de compra (PPP) US\$ 1,25 e US\$ 2,00.

As melhorias no mercado de trabalho na segunda metade da década do 2000 resultaram numa redução substancial da proporção de trabalhadores pobres no país. Em 1992, 16,2% dos trabalhadores brasileiros moravam em famílias cujos rendimentos diários per capita eram menores que US\$1,25; em 2007, a porcentagem foi reduzida a 6,2%. Da mesma maneira, em 1992, 30,5% dos trabalhadores moravam em famílias cujos rendimentos diários per capita eram menores que US\$2,00; em 2007, o número foi reduzido quase na metade, a 15,4%. Como conseqüência, o Brasil está bem próximo de alcançar a Meta do Milênio para reduzir à metade, até 2015, o número de trabalhadores pobres no país.

Nas áreas rurais também existe uma alta incidência de trabalhadores não remunerados: 16,1% em 2007 em comparação com 2,2% nas áreas urbanas, devido à alta incidência destes trabalhos no âmbito da agricultura familiar. Mesmo assim, houve importantes avanços na redução de trabalhadores não remunerados, equivalente a 3,1 pontos percentuais entre 2001 e 2007.² Não existe muita diferença nas taxas de trabalhadores não remunerados entre negros (4,6%) e brancos (4,3%), mas sim entre as mulheres (6,7%) e os homens (2,8%).

² A cifra para 1992, era 23,2%, mas não é recomendável comparar com a década de 2000 já que a classificação das áreas urbana e rural no Brasil é feita de acordo com a legislação territorial-administrativa vigente por ocasião dos censos demográficos.

3 Jornada de Trabalho Decente

A jornada de trabalho é uma dimensão importante da qualidade de emprego, com repercussões em outros elementos do trabalho decente, como o ambiente de trabalho seguro (vide Capítulo 8) e a combinação entre a vida pessoal e familiar (vide Capítulo 4). A primeira convenção da OIT, *Convenção sobre as horas de trabalho (Indústria), 1919 (No. 1)*, estabelece uma jornada máxima de oito horas diárias e 48 horas semanais na indústria, que foi estendida também aos trabalhadores

do comércio em 1930, pela Convenção 30. Em 1935, no meio da Grande Depressão, a OIT adotou uma nova convenção, a *Convenção sobre as quarenta horas, 1935 (No. 47)*, que estabelece um limite de quarenta horas semanais para a jornada de trabalho, e cujo objetivo foi expresso como “um padrão social a ser realizado em etapas se for necessário”, na *Recomendação sobre a redução da duração do trabalho, 1962 (No. 116)*.

Indicador Normativo 4. Duração Máxima do Trabalho

Legislação, políticas ou instituições: O art. 7º, inciso XIII, da Constituição, e o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem as normas básicas.

Número máximo de horas permitido: Nos termos da Constituição, os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais. Compensação de horários e redução da jornada podem ser estabelecidas por acordo ou convenção coletiva de trabalho. A Constituição determina que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. A CLT estatui que a duração normal do trabalho em qualquer atividade privada não excederá de oito horas diárias, a não ser que se fixe expressamente outro limite. O art. 59 da CLT estabelece que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas diárias, por meio de acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho, estabelecendo-se obrigatoriamente o valor da remuneração da hora suplementar, pelo menos 50% superior à normal. A duração máxima do trabalho semanal para os servidores públicos é de 40 horas.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação obtida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: De acordo com o disposto no parágrafo único do art. 7º, da Constituição, os trabalhadores domésticos não estão cobertos pelos incisos XIII e XIV do mesmo art. 7º. A CLT se aplica a toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Excluem-se da proteção da CLT, salvo determinação expressa em contrário, *a)* os empregados domésticos; *b)* os trabalhadores rurais não empregados em atividades classificadas como industriais ou comerciais; *c)* os servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios; *d)* os servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos servidores públicos. Os trabalhadores domésticos são objeto de legislação especial: Lei n. 5.859, de 1972, regulamentada pelo Decreto n. 71.885, de 1973.

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT. Observa-se a existência de uma extensa economia informal no Brasil.

Ratificação de Convenções da OIT: Convênio sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n. 1), não ratificada.

Fontes: 1. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Tabela 3. Jornada de Trabalho Decente

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
População ocupada com jornada de trabalho semanal acima de 44 horas, em %¹	43,3	43,1	..	42,2	43,5	42,6	43,1	41,3	..	42,1	40,9	40,6	38,9	37,7	37,4	35,5
Mulheres	28,1	27,6	..	27,7	29,9	28,3	29,0	27,7	..	29,0	28,0	28,1	27,2	26,4	26,8	25,2
Homens	53,1	53,1	..	52,0	52,4	52,1	52,4	50,5	..	51,2	50,2	49,6	47,5	46,0	45,2	43,2
Negros	44,1	43,6	..	42,6	43,8	43,2	43,6	41,9	..	42,7	41,8	41,2	39,6	38,3	37,5	35,9
Branco	42,7	42,7	..	41,9	43,2	42,2	42,7	40,7	..	41,6	40,3	40,1	38,3	37,1	37,2	35,2
Rural	45,1	43,0	..	41,5	44,1	41,4	42,0	39,2	..	40,2	38,5	38,4	36,1	34,1	33,4	32,3
Urbano	42,7	43,1	..	42,4	43,3	43,0	43,4	41,9	..	42,5	41,5	41,1	39,5	38,4	38,1	36,2
População ocupada com jornada de trabalho semanal acima de 48 horas, em %²	25,7	24,5	..	24,3	25,6	24,9	25,5	23,7	..	24,4	23,7	23,1	21,7	21,1	20,9	20,3
Mulheres	16,4	15,0	..	15,4	16,9	16,0	16,4	15,3	..	16,0	15,4	15,1	14,3	14,0	14,3	13,7
Homens	31,7	30,7	..	30,3	31,3	30,9	31,6	29,4	..	30,2	29,6	28,9	27,1	26,4	25,8	25,2
Negros	24,6	23,6	..	23,2	24,4	24,0	24,6	22,8	..	23,5	23,2	22,4	21,0	20,4	19,9	19,2
Branco	26,5	25,2	..	25,2	26,5	25,7	26,3	24,3	..	25,1	24,1	23,7	22,2	21,8	21,8	21,3
Rural	29,7	28,1	..	26,7	28,3	26,7	26,7	23,9	..	25,7	24,7	24,9	23,0	21,2	20,9	20,6
Urbano	24,4	23,4	..	23,6	24,8	24,4	25,2	23,6	..	24,1	23,5	22,7	21,4	21,1	20,9	20,2
Média de horas semanais trabalhadas da população ocupada (todos os trabalhos)	42,8	42,3	..	42,2	42,9	42,5	42,5	41,9	..	42,4	41,9	41,7	41,4	41,0	40,9	41,0
Mulheres	36,2	35,6	..	35,9	37,1	36,4	36,7	36,2	..	37,0	36,4	36,4	36,5	36,0	36,2	36,4
Homens	47,0	46,6	..	46,5	46,7	46,6	46,4	45,8	..	46,1	45,7	45,4	45,1	44,7	44,5	44,4
Negros	42,3	41,7	..	41,6	42,3	42,0	41,9	41,3	..	41,9	41,3	41,1	40,8	40,4	40,2	40,4
Branco	43,1	42,7	..	42,7	43,4	42,9	43,0	42,4	..	42,8	42,3	42,2	42,0	41,5	41,5	41,5
Rural	41,2	40,0	..	39,6	41,0	39,8	39,7	38,7	..	39,3	38,6	38,5	37,9	37,2	36,8	36,8
Urbano	43,3	42,9	..	43,0	43,5	43,3	43,3	42,9	..	43,1	42,5	42,4	42,2	41,8	41,7	41,8

Notas:

¹ Horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos.

² Horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

A jornada semanal de 48 horas de trabalho foi estabelecida no Brasil em 1943 através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943. Em 1988 essa jornada foi reduzida a 44 horas, pela Constituição Federal de 1988 (vide Indicador Normativo 4 – *Duração máxima do trabalho*). Em 1998 foi aprovada a Lei 9.601 de 1998, que estabelece um “banco de horas”, um sistema de compensação de horas-extras mais flexível, que possibilita à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em momentos de grande atividade da

empresa, a jornada de trabalho pode ser ampliada (a um máximo de duas horas extras por dia), durante um determinado período, sem que essas horas sejam remuneradas, mas sim compensadas posteriormente em momentos de retração da produção, através de folgas ou de redução da jornada diária, até a “quitação” das horas excedentes.¹

Segundo os dados da Pesquisa Nacional para Amostra de Domicílios (PNAD), em 2007, 35,5% dos ocupados trabalharam uma jornada superior

¹ Ver http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/banco_horas.htm.

Indicador Normativo 5. Férias Anuais Remuneradas

Legislação, políticas ou instituições: Férias anuais, remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal, estão dispostas na Constituição do Brasil (1988) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Períodos de férias: Nos termos do art. 130 da CLT, após cada 12 meses de trabalho o empregado terá direito à férias de 12 a 30 dias corridos, dependendo do número de dias em que tiver faltado ao trabalho no decorrer do período aquisitivo. Terá 30 dias corridos (se não tiver faltado mais de cinco vezes), 24 dias, 18 dias ou 12 dias (neste último caso se houver tido de 24 a 32 faltas). Na modalidade do regime de tempo parcial de trabalho (art. 130-A), os períodos de férias variam de 8 a 18 dias, dependendo da duração do trabalho semanal, reduzindo-se o período a metade se o empregado tiver mais de sete faltas injustificadas no decorrer do período aquisitivo.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação obtida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Respondendo a um Requerimento Direto de 2005 sobre C.132, o Comitê de Peritos assinalou que a CLT exclui de seu campo de aplicação diversas categorias de trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores rurais não empregados em atividades classificadas como industriais ou comerciais; os servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios; e os servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos servidores públicos. Observou, ainda, que, segundo a legislação, o período mínimo de serviço para que o trabalhador adquira o direito a férias anuais remuneradas é de 12 meses, ao passo que, pela Convenção, esse período deve ser de seis meses.

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT. Observa-se a existência de uma extensa economia informal no Brasil.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Férias Remuneradas (revisada) (n. 132), 1970, ratificada em 1998. Duração das férias especificada: 30 dias de trabalho.

Fontes:

1. Comentários do Comitê de Peritos sobre C.132 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C132&ctry=0090&hdroff=1&lang=EN>).
2. Legislação nacional.

às 44 horas semanais e 20,3% trabalharam uma jornada superior às 48 horas semanais. Isso significa que uma porcentagem importante dos trabalhadores no Brasil executa jornadas semanais longas, ou seja, superiores ao limite legal, ainda que essa porcentagem seja significativamente inferior à registrada em 1992, quando 43,3% dos ocupados trabalharam mais de 44 horas semanais e 25,7% mais de 48 horas semanais.

A carga excessiva de horas de trabalho afeta mais os homens do que as mulheres. Em 2007, 25,2% das mulheres e 43,2% dos homens trabalharam mais de 44 horas semanais. Da mesma forma, 13,7% das mulheres e 25,2% dos homens trabalharam mais de 48 horas semanais. A jornada média semanal de trabalho das mulheres foi de 36,4 horas e a dos homens 44,4.

Não obstante, é necessário assinalar que o número de horas semanais dedicadas pelas mulheres aos afazeres domésticos é significativamente superior (em 12,5 horas) ao dos homens como mencionado no Capítulo 4 sobre “Combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar” deste Relatório. Somando estas duas áreas de trabalho, as mulheres trabalharam em média cinco horas a mais que os homens.

A CLT e a Constituição do Brasil de 1988 estabelecem os direitos dos trabalhadores a férias anuais remuneradas de 30 dias após cada 12 meses de trabalho. As férias são compensadas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal (vide Indicador Normativo 5 – *Férias anuais remuneradas*).

4

Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar

A conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar está intrinsecamente relacionada ao conceito de trabalho decente, principalmente no que tange à liberdade, inexistência de discriminação e capacidade de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. É uma dimensão central de uma estratégia de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho e exige a articulação de ações nos mais diversos âmbitos – político, social, governamental, empresarial e individual – que possam conduzir a uma nova organização do trabalho e da vida familiar. Nesse contexto, urge romper os mecanismos tradicionais de divisão entre o trabalho produtivo e reprodutivo que perpetuam desigualdades e discriminações de gênero, fazendo com que o maior peso das responsabilidades familiares recaia fundamentalmente sobre as mulheres, com consequências negativas em relação às suas oportunidades de acesso a um trabalho decente, assim como sobre a vida familiar.

Apesar de constituir-se como dimensão de suma importância para o Trabalho Decente, o processo de definição dos indicadores para monitorar a temática ainda está em construção. O presente Capítulo faz um primeiro esforço de abordagem desse tema, incluindo os seguintes indicadores: licença maternidade, tempo dedicado aos afazeres domésticos e tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho.

A existência de mecanismos e dispositivos legais que assegurem aos trabalhadores as licenças maternidade e paternidade desempenha um papel fundamental para a combinação entre trabalho e vida pessoal e familiar. No Brasil, a Constituição

Federal concede à gestante licença de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, além de proibir a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ademais, uma nova Lei de 2008 (Lei 11.770), que criou o Programa Empresa Cidadã, que produzirá efeitos a partir de 2010, prorroga por 60 dias a duração da licença-maternidade para as empresas que aderirem ao Programa. Os dois meses de prorrogação da licença serão pagos pelo empregador, que pode deduzir o gasto total do imposto de renda devido, conforme Indicador Normativo 6 – *Licença-maternidade*. Esta prorrogação também já está efetiva na administração pública federal

A Constituição concede ainda licença-paternidade pelo período de cinco dias (PL no 3.935/2008). Atualmente tramita no Congresso Nacional um Projeto de Lei que objetiva estender a licença-paternidade de 5 para 15 dias (vide Indicador Normativo 7 – *Licença-paternidade*).

A partir de 2002, a PNAD passou a investigar o tempo dedicado aos afazeres domésticos. Em que pese ser essa uma forma de trabalho não valorada economicamente e, conseqüentemente, nem sequer figurar no conceito de trabalho ou atividade econômica da esmagadora maioria das pesquisas que geram estatísticas laborais, o produto do trabalho dos afazeres domésticos é de fundamental importância para a organização e funcionamento familiar e, por extensão, para viabilizar a própria inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Em função desta importância, entendemos o trabalho de reprodução social como aquele necessário à reprodução da sociedade, mas que

Tabela 4. Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Familiar

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tempo de deslocamento casa - trabalho, até 30 minutos, em %	67,0	67,6	..	68,2	69,1	69,0	69,7	68,9	..	69,0	68,6	68,3	68,6	67,9	68,5	67,7
Mulheres	71,8	71,9	..	72,2	73,2	72,5	72,6	71,7	..	71,9	71,4	71,0	71,4	70,8	70,9	69,7
Homens	64,4	65,3	..	65,9	66,8	66,9	67,9	67,3	..	67,2	66,8	66,5	66,6	66,0	66,8	66,3
Negros	63,1	64,4	..	65,2	66,0	66,0	67,3	66,0	..	66,4	65,7	65,5	65,9	64,8	65,9	65,3
Branco	69,9	70,1	..	70,4	71,4	71,2	71,5	71,1	..	71,1	70,8	70,5	70,8	70,6	70,8	69,9
Rural	67,9	68,8	..	70,7	69,9	70,5	72,7	71,9	..	70,9	71,0	69,8	71,4	69,5	70,6	71,4
Urbano	66,8	67,4	..	67,8	69,0	68,7	69,2	68,5	..	68,8	68,3	68,1	68,3	67,7	68,3	67,4
Tempo de deslocamento casa - trabalho, mais de 30 minutos até 1 hora, em %	23,6	23,5	..	23,3	21,8	22,0	22,0	22,3	..	21,9	22,4	22,7	22,8	22,3	22,1	22,7
Mulheres	21,2	21,3	..	21,3	20,2	20,4	20,3	21,0	..	20,4	21,1	21,3	20,9	20,7	20,8	21,7
Homens	24,8	24,7	..	24,3	22,8	23,0	22,9	23,1	..	22,9	23,3	23,6	24,0	23,5	23,0	23,5
Negros	25,5	25,2	..	24,9	23,3	23,4	23,4	24,0	..	23,2	24,1	24,1	24,2	24,0	23,5	23,9
Branco	22,0	22,2	..	22,0	20,7	21,0	20,9	21,1	..	20,9	21,1	21,6	21,6	20,9	20,9	21,7
Rural	23,3	22,7	..	21,4	22,4	22,1	20,8	21,8	..	20,5	22,0	22,1	21,6	22,6	20,8	20,0
Urbano	23,6	23,6	..	23,5	21,8	22,0	22,1	22,4	..	22,0	22,5	22,8	22,9	22,3	22,2	23,0
Tempo de deslocamento casa - trabalho, mais de 1 hora até 2 hora, em %	7,6	7,2	..	6,9	7,1	7,3	7,0	7,2	..	7,3	7,3	7,4	7,1	8,0	7,7	7,8
Mulheres	6,2	5,9	..	5,7	5,7	6,2	6,4	6,5	..	6,7	6,6	6,8	6,7	7,5	7,2	7,5
Homens	8,4	8,0	..	7,7	8,0	8,0	7,4	7,6	..	7,7	7,8	7,7	7,4	8,4	8,1	8,0
Negros	9,0	8,2	..	7,9	8,3	8,5	7,9	8,2	..	8,3	8,2	8,4	8,2	9,2	8,7	8,9
Branco	6,5	6,5	..	6,3	6,3	6,4	6,4	6,4	..	6,5	6,6	6,5	6,2	7,0	6,9	6,8
Rural	6,3	6,5	..	5,8	6,2	5,9	5,3	5,1	..	6,8	5,4	5,9	5,4	6,0	6,6	6,5
Urbano	7,8	7,3	..	7,1	7,3	7,5	7,3	7,5	..	7,4	7,5	7,5	7,3	8,2	7,8	7,9
Tempo de deslocamento casa - trabalho, mais 2 hora, em %	1,9	1,7	..	1,6	1,9	1,7	1,4	1,6	..	1,7	1,6	1,7	1,5	1,8	1,7	1,8
Mulheres	0,9	0,9	..	0,8	0,9	0,9	0,6	0,8	..	1,0	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1
Homens	2,4	2,1	..	2,1	2,4	2,2	1,8	2,0	..	2,2	2,1	2,2	1,9	2,2	2,1	2,2
Negros	2,4	2,2	..	2,1	2,3	2,1	1,5	1,8	..	2,1	2,0	2,0	1,8	2,0	1,9	1,9
Branco	1,5	1,3	..	1,3	1,6	1,4	1,3	1,4	..	1,5	1,4	1,4	1,3	1,6	1,5	1,6
Rural	2,5	2,0	..	2,1	1,5	1,5	1,1	1,2	..	1,8	1,7	2,1	1,6	1,8	2,0	2,1
Urbano	1,8	1,6	..	1,6	1,9	1,7	1,4	1,6	..	1,7	1,6	1,6	1,5	1,8	1,7	1,7
Média de horas semanais gastas em afazeres domésticos (pessoas com 16+ anos)¹	23,2	22,7	21,9	21,2	20,9	21,5
Mulheres	28,8	28,2	27,0	26,8	26,4	27,2
Homens	10,9	11,0	10,9	10,1	10,3	10,6
Negros	23,5	23,1	22,4	21,6	21,2	21,9
Branco	23,0	22,3	21,5	20,7	20,6	21,2
Rural	24,0	23,2	22,9	21,8	21,3	22,2
Urbano	23,1	22,6	21,8	21,0	20,8	21,4

Nota: ¹ Informação investigada pela PNAD a partir do ano de 2002.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

não se realiza para o mercado e cujo valor econômico não é reconhecido¹.

Independentemente do nível de desenvolvimento dos países, em praticamente todos eles o trabalho dedicado à reprodução social é predominantemente de responsabilidade das mulheres. No Brasil, em 2007, considerando a população masculina com 16 anos ou mais de idade, as mulheres dedicavam em média 27,2 horas semanais aos afazeres domésticos e os homens 10,6 horas semanais. Ou seja, as mulheres dedicavam a essas atividades um tempo duas vezes e meia superior ao dos homens. Quando são analisadas as especificidades referentes à dupla jornada, isto é, à conciliação entre os trabalhos de reprodução social e de produção propriamente econômica, as desigualdades de gênero se manifestam de forma ainda mais evidente. A massiva incorporação das mulheres ao mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de um satisfatório processo de redefinição das relações de gênero, tanto no âmbito da vida privada, quanto no processo de formulação de políticas públicas e de ações por parte de empresas e sindicatos, especialmente no concernente as responsabilidades domésticas e familiares. Em outras palavras, a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho vem ocorrendo de forma expressiva sem que tenha ocorrido uma nova pactuação em relação ao trabalho reprodutivo, que continua sendo exercido fundamentalmente por elas, apesar dos avanços observados. Os dados da PNAD de 2007 chamam a atenção para a real dimensão desta problemática. Entre o conjunto das mulheres brasileiras ocupadas, uma expressiva proporção de 89,7% também realizava afazeres domésticos, enquanto que entre os homens tal proporção era expressivamente inferior (50,4%).

Merece destaque o fato de que essas trabalhadoras ocupadas – além da sua jornada no mercado de trabalho – dedicavam cerca de 22,3 horas semanais aos afazeres domésticos, ao passo em que entre os homens tal dedicação era de 9,7 horas semanais, ou seja, 12,6 horas a menos (vide Tabela 4.1).

¹ C.S. Dedecca, “Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres”, em Albertina de Oliveira Costa; Bila Sorj; Cristina Bruschini; Helena Hirata. (Org.). *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais* (Rio de Janeiro: FGV, 2008), v. 1, p. 279-298.

Esses dados permitem aprofundar a discussão sobre as desigualdades de gênero tanto no mercado de trabalho quanto na vida privada. Com efeito, ao conjugarem-se as informações relativas às horas de trabalho dedicadas às tarefas domésticas (reprodução social) com àquelas referentes à jornada exercida no mercado de trabalho (produção econômica), constata-se que, apesar da jornada semanal média das mulheres no mercado de trabalho ser inferior a dos homens (34,8 contra 42,7 horas), ao computar-se o trabalho realizado no âmbito doméstico (os afazeres domésticos), a jornada média semanal total feminina alcança 57,1 horas e ultrapassa em quase cinco horas a masculina (52,3 horas).

Ainda não é possível analisar a evolução desse indicador no tempo sobretudo em função do exíguo número de anos que compõe a série histórica, já que as informações referentes à existência e tempo dedicado aos afazeres domésticos só começaram a ser coletadas no início da atual década, conforme mencionado anteriormente.

O tempo gasto para a mobilidade do trabalhador entre a residência e o local de trabalho também representa um importante aspecto a ser considerado no tocante às condições de trabalho e, conseqüentemente, ao Trabalho Decente. Além das questões diretamente relacionadas à qualidade de vida em geral, o tempo de deslocamento entre a residência e o trabalho também pode acarretar significativos custos financeiros para os trabalhadores e os empregadores.

Segundo as informações da PNAD², no ano de 2007, no país como um todo, 67,7% dos trabalhadores gastavam até 30 minutos com o deslocamento entre a casa e o trabalho. Pouco menos de um quarto dos trabalhadores (22,7%) dispndiam

² A PNAD investigou a existência de deslocamento direto da residência para o local por trabalho por pessoa que, na semana de referência, tinha trabalho, remunerado ou não remunerado, e não residia no mesmo terreno ou área do estabelecimento em que trabalhava. Excluem-se do trajeto direto pessoa que: por conveniência ou natureza do seu trabalho costumava dormir no local de trabalho ou em suas proximidades; antes de ir para o trabalho, deixava o filho em escola, creche ou casa de parente; antes de ir para o trabalho, cumpria alguma atividade, tal como frequentar um curso ou trabalhar em outro empreendimento; tinha que tomar um trem e, depois, um ônibus para chegar ao seu trabalho; e permanecia no local de trabalho de 2ª à 6ª feira e só retornava à sua residência no sábado.

Tabela 4.1 População de 16 anos ou mais de idade ocupada no trabalho principal, que realiza afazeres domésticos por sexo segundo a média de horas semanais dedicadas ao mercado de trabalho e aos afazeres domésticos, 2007

Sexo	Média de Horas Semanais no Mercado de Trabalho (A)	Média de Horas Semanais Gastas c/ Afazeres Domésticos (B)	Jornada Semanal Total (A + B)
Mulheres	34,8	22,3	57,1
Homens	42,7	9,6	52,3

Fonte: IBGE – Microdados da PNAD.

entre 30 minutos e 1 hora e 7,8% gastavam entre 1 e 2 horas. Apenas 1,8% consumia um tempo superior a 2 horas para deslocar-se entre a residência e o local de trabalho³.

Os indicadores referentes ao conjunto do país não permitem observar algumas importantes particularidades que merecem destaque. Considerando-se o conjunto das nove regiões metropolitanas⁴ investigadas pela PNAD é possível constatar que o tempo gasto com o deslocamento para o trabalho assume uma nova dimensão. Enquanto no Brasil como um todo, em 2007, 9,6% dos trabalhadores gastavam mais de 1 hora entre a residência e o trabalho, no conjunto das metrópoles esse percentual chegava a 17,9%. Ademais, tal proporção vem crescendo sistematicamente nas regiões metropolitanas já que nos anos de 1992 e 2002 as cifras eram de 15,3% e 16,5% respectivamente. Vale ainda ressaltar que nas metrópoles brasileiras de maior porte demográfico e econômico (São Paulo e Rio de Janeiro) a mobilidade dos trabalhadores exige ainda mais tempo: a proporção de trabalhadores que dispndia mais de 1 hora para realizar o deslocamento casa-trabalho se elevava a 22,8% (dados para 2007) (vide Tabela 4.2).

Nos grandes centros urbanos as dificuldades de locomoção assumem maior magnitude e afetam de forma mais contundente os trabalhadores de baixa renda, que costumam residir em áreas periféricas, comumente distantes das regi-

ões de maior dinamismo econômico e oferta de emprego, trabalho e renda. Frente a essa situação, esses trabalhadores necessitam, muitas vezes, conciliar diferentes linhas ou modalidades de transporte (ônibus e metrô ou trem, por exemplo) o que também impacta o orçamento doméstico. Além deste motivo, o gasto de tempo com a mobilidade da residência para o local de trabalho também aumenta em decorrência do exponencial crescimento da frota de veículos que não vem sendo acompanhada, na mesma proporção, de intervenções na infra-estrutura urbana e nem na adoção de soluções adequadas de engenharia de tráfego. De acordo com as informações do Departamento Nacional de Trânsito (DENATRAN) a frota de automóveis do município de São Paulo, por exemplo, cresceu de 3,1 milhões de unidades em 2001 para 4,2 milhões em 2008 (um incremento de 1,1 milhões de veículos em apenas sete anos). Já a frota de motocicletas aumentou de 229 mil para 600 mil unidades durante o mesmo período (crescimento de 162,0% ou de 370 mil unidades).

A análise referente ao deslocamento dos trabalhadores segundo o sexo não revela diferenças significativas de tempo gasto por homens e mulheres. No entanto, mediante uma perspectiva de gênero, é importante ressaltar que o maior tempo dispendido entre o deslocamento da residência ao local de trabalho tende a afetar mais a qualidade de vida das mulheres em função da sua dupla jornada de trabalho.

O auxílio para transporte é um mecanismo que colabora decisivamente para o deslocamento dos trabalhadores da sua residência ao local de trabalho. A PNAD investiga para os ocupados na condição de empregado ou de trabalhador

³ Vale ressaltar que as informações levantadas pela PNAD captam apenas o tempo gasto com deslocamento em apenas um trecho do percurso, ou seja, não considera o tempo total de ida e volta da residência ao trabalho.

⁴ Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre.

Indicador Normativo 6. Licença-maternidade

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição do Brasil, no art. 7º, inciso XVIII, concede à gestante licença de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário; e, no art. 10, inciso II, alínea b, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante até cinco meses após o parto. Nos termos do art. 391 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não constitui motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho o fato de a mulher contrair matrimônio ou de estar grávida, não sendo permitidas em contratos coletivos ou individuais de trabalho quaisquer restrições ao direito da mulher ao seu emprego por motivo de casamento ou gravidez. Os salários e direitos são garantidos à empregada durante a gestação. A licença-maternidade é também assegurada pela CLT em caso de adoção. O art. 131, inciso II, da CLT, estabelece que não será considerada falta ao serviço a ausência durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto (este se não criminoso). A CLT não atinge os empregados domésticos, porém a Lei 11.329 de 19 de junho de 2006 estendeu às empregadas domésticas o direito à licença-maternidade de 120 dias como ocorre para as empregadas urbanas, inclusive gozando de estabilidade, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em relação às empregadas do setor público ou que têm um status similar aos funcionários públicos, elas são regidas por um regime estatutário definido em lei específica, que é a L8112/90, que também dispõe sobre licença-maternidade.

Benefícios (nível e duração): De acordo com o art. 392 da CLT, a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, devendo o benefício ser requerido entre o 28º dia antecedente ao parto e a ocorrência deste. Mediante atestado médico, os períodos de repouso antes ou depois do parto poderão ser aumentados de duas semanas cada um. Em caso de parto antecipado, a empregada tem direito aos 120 dias de licença. Lei de 2008 (Lei 11.770), que criou o Programa Empresa Cidadã, que produzirá efeitos a partir de 2010, prorroga por 60 dias a duração da licença-maternidade para as empresas que aderirem ao Programa. Os dois meses de prorrogação da licença serão pagos pelo empregador, que pode deduzir o gasto total do imposto de renda devido.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Os dispositivos constitucionais relativos à licença-maternidade se aplicam aos trabalhadores urbanos e rurais. Os da CLT sobre maternidade referem-se à empregada sem distinção da categoria de trabalhadora. Em geral, todavia, os preceitos da CLT não se aplicam a empregados domésticos, trabalhadores rurais, servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regimes próprios que lhes assegurem situação análoga à dos servidores públicos. Os trabalhadores domésticos são excluídos pelo Governo da cobertura da Convenção n. 103.

Cobertura de trabalhadores na prática: A restrição da concessão da licença-maternidade às assalariadas com contrato forma de trabalho (“carteira assinada”) e às contribuintes individuais, faz com que uma expressiva proporção de trabalhadoras não tenha acesso ao benefício. Em 2007, menos da metade das ocupadas (46,7%) contribuíam para a previdência social.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre a Proteção à Maternidade (revisada) (n. 103), 1952, ratificada em 1965; Convenção sobre a Proteção à Maternidade (n. 183), 2000, não ratificada. Na ratificação da C 103 o governo excluiu da aplicação, nos termos do art. 7º, 1, a e c: a) certas categorias de ocupações não industriais; e c) trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares.

Fontes:

1. Legislação nacional;
2. Relatórios do Governo do Brasil sobre a C.103.

Tabela 4.2 Tempo de deslocamento gasto no percurso da residência para o local de trabalho Brasil, total das regiões metropolitanas e metrópoles de São Paulo e Rio de Janeiro, 2007

Tempo de Deslocamento	Brasil	Total das Regiões Metropolitanas	Região Metropolitana de São Paulo	Região Metropolitana do Rio de Janeiro
Até 30 minutos	67,7	51,0	45,6	42,9
Mais de 30 minutos até 1 hora	22,7	31,1	31,6	34,3
Mais de 1 até 2 horas	7,8	15,3	18,9	19,9
Mais de 2 horas	1,8	2,6	3,9	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE – Microdados da PNAD.

Indicador Normativo 7. Licença-paternidade

Legislação, políticas ou instituições: O Artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal faz referência à licença-paternidade, mas não foi localizada nenhuma outra legislação que trate desta questão.

Benefícios (nível e duração): De acordo com o parágrafo único do Artigo 10 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, até que uma nova lei venha a disciplinar a questão, o prazo da licença-paternidade é de cinco dias.

Evidência de efetiva implementação: Informação não localizada pela OIT.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Em princípio todos os trabalhadores masculinos empregados (inclusive os domésticos), mas a cobertura atual é desconhecida.

Cobertura de trabalhadores na prática: Vide acima.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família (n.156), 1981, não ratificada.

Fonte: 1. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

doméstico⁵ a existência de auxílio para transporte⁶ como benefício do trabalho. Entre 1992 e 2002 aumenta de 29,8% para 36,1% a proporção de empregados e trabalhadores domésticos que recebiam algum tipo de auxílio para transporte. No ano de 2007, essa proporção se eleva para 39,3% (39,7% no caso das mulheres e 39,0% no caso dos homens).

⁵ Para a pessoa ocupada como trabalhadora doméstica em mais de uma unidade domiciliar, investiga-se o recebimento de auxílio para transporte em, pelo menos, um de seus serviços domésticos remunerados.

⁶ Segundo a definição adotada pela PNAD, entende-se como auxílio para transporte: o pagamento, total ou parcial, pelo empregador, do custo do vale ou tíquete transporte; o pagamento ou reembolso, total ou parcial, pelo empregador, da despesa com qualquer tipo de transporte (ônibus, trem, táxi, animal, etc.) ou combustível para transporte; ou a cessão de veículo para transporte. Não se considerou como auxílio transporte o pagamento de qualquer despesa com transporte, ou cessão de veículo, pelo empregador, para o exercício do trabalho do empreendimento.

5 Trabalho a ser Abolido

A definição da OIT de trabalho forçado é composta por dois elementos básicos: trabalho ou serviço imposto sob ameaça de punição e executado involuntariamente, conforme explicitado nas Convenções nº 29 de 1930 sobre o Trabalho Forçado e nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado, ambas ratificadas pelo Brasil nos anos de 1957 e 1965, respectivamente (vide Indicadores Normativos 8 – *Trabalho Infantil* e 9 – *Trabalho Forçado*). É importante ressaltar que uma ameaça pode assumir múltiplas formas. A mais extrema delas implica violência ou confinamento ou mesmo ameaças de morte à vítima ou a seus familiares, ou aquelas que se valem da indefensão de uma criança, tal como prevê o Artigo 3 da Convenção 182 da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil. Pode haver também formas mais sutis de ameaça, às vezes de natureza psicológica. Outras punições podem ser de natureza financeira, como penas econômicas ligadas a dívidas, o não-pagamento ou a perda de salários com ameaça de demissão, quando o trabalhador se recusa a fazer mais horas extras além do estipulado em seus contratos ou na legislação nacional. Há casos também em que a coação se faz por intermédio da retenção de documentos pessoais ou do aliciamento afetivo da pessoa em fase de desenvolvimento como a criança e o adolescente.

Por se tratar de um grave crime previsto no Código Penal Brasileiro, além de se constituir numa severa violação da legislação trabalhista, há grande dificuldade de se obter estatísticas regulares acerca do número de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão e, conseqüentemente, construir indicadores sobre trabalho forçado. Uma informação disponível e que permite fazer uma aproximação do problema é aquela referente ao número de trabalhadores resgatados pelo Grupo

Especial de Fiscalização Móvel¹ (GFEM), cujas ações são organizadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE. Entre 1995 e 2008 cerca de 33 mil pessoas foram libertadas de situações de trabalho forçado, sendo que um terço deste contingente (11 mil pessoas) foi libertado durante anos de 2006 e 2007 – 5 mil e 6 mil pessoas, respectivamente.

Em 2003, o MTE criou um Cadastro de Empregadores – formado por empregadores e empresas flagrados pelo GFEM submetendo trabalhadores a condições análogas a escravidão – que ficou conhecido como “Lista Suja”. Os infratores ficam impedidos de obter financiamentos nos bancos oficiais, dentre outras subvenções conforme pode ser observado no Indicador normativo 9 – *Trabalho forçado*. Com base na última atualização² realizada pelo MTE, a “Lista Suja” conta com 170 infratores³, entre pessoas físicas e jurídicas, localizadas em 17 unidades da federação das cinco grandes regiões do país.

Também merece destaque a atuação da Comissão Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), órgão colegiado coordenado pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, que tem a função primor-

¹ O GFEM foi constituído em 1995 pelo governo brasileiro, frente a reiteradas denúncias feitas principalmente pela Comissão Pastoral da Terra e por sindicatos rurais quanto à existência de trabalhadores submetidos a condições análogas ao trabalho escravo. Vide CEPAL/PNUD/OIT, *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente*, (Brasília, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

² Realizada em 26/08/2009.

³ Não computados os casos de exclusão por força de decisão judicial.

Tabela 5. Trabalho a ser Abolido

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Trabalho Infantil (10 a 14 anos), em %	20,5	19,6	..	18,7	14,9	15,0	14,6	14,9	..	11,6	11,3	10,4	9,5	10,3	9,2	8,5
Meninas	13,8	13,5	..	13,0	9,6	9,8	9,7	10,0	..	7,8	7,5	6,8	6,2	6,9	6,6	5,7
Meninos	27,0	25,7	..	24,2	20,1	20,1	19,4	19,7	..	15,3	15,0	13,8	12,6	13,6	11,7	11,2
Negros	23,2	22,2	..	21,7	17,0	17,8	17,4	18,1	..	13,9	13,2	11,9	11,0	12,0	10,3	9,6
Branco	17,7	17,0	..	15,6	12,8	12,0	11,7	11,6	..	9,2	9,2	8,6	7,8	8,4	7,8	7,2
Rural	45,8	44,3	..	43,6	35,6	35,1	36,3	37,3	..	32,6	31,7	29,3	27,4	29,4	26,0	23,4
Urbano	12,3	12,0	..	11,1	8,6	8,9	8,0	7,8	..	6,7	6,5	6,1	5,5	5,9	5,5	5,2
Trabalho Infantil (5 a 14 anos), em %¹	12,1	11,6	..	11,2	7,8	7,8	8,9	5,9	6,5	..	5,4	..	5,4	4,9
Meninas	8,0	7,9	..	7,8	5,0	5,0	6,0	4,0	4,3	..	3,5	..	3,8	3,2
Meninos	16,2	15,3	..	14,6	10,5	10,4	11,7	7,8	8,7	..	7,2	..	6,9	6,4
Negros	13,7	13,2	..	13,3	9,0	9,4	10,8	7,1	7,7	..	6,3	..	6,1	5,6
Branco	10,5	10,1	..	9,2	6,6	6,1	6,9	4,7	5,3	..	4,3	..	4,5	3,9
Rural	28,1	26,5	..	26,8	18,3	17,8	22,3	16,6	19,1	..	16,1	..	15,8	14,0
Urbano	6,9	6,8	..	6,3	4,5	4,6	4,6	3,4	3,6	..	3,0	..	3,1	2,9

Nota:

¹ Dados não disponíveis para 1994, 1999, 2000, 2003 e 2005.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

dial de monitorar a execução do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo⁴.

A atuação do empresariado também vem sendo enérgica em prol da erradicação do trabalho forçado. Desde maio de 2005, um grupo de aproximadamente 200 grandes empresas nacionais e transnacionais integra o Pacto Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, que prevê uma série de compromissos, dentre os quais a eliminação do trabalho escravo em suas cadeias produtivas.

A participação do Terceiro Setor também tem sido fundamental na luta contra a escravidão contemporânea. A Comissão Pastoral da Terra, que denuncia a existência de trabalho escravo desde os anos 1970, continua a prestar serviços fundamentais ao encaminhar denúncias ao MTE e ao prestar serviço aos trabalhadores resgatados. Algumas Organizações não Governamentais trabalham na

prevenção (a exemplo da Repórter Brasil, que capacita professores do ensino fundamental das zonas de aliciamento de trabalhadores para abordar o tema com seus alunos) e na reinserção de trabalhadores resgatados (como o Instituto Carvão Cidadão).

No ano de 1999 a Conferência Internacional do Trabalho aprovou por unanimidade a Convenção nº 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil. Até setembro de 2009, um expressivo contingente de 171 países, isto é, cerca de 93% dos 183 Estados-Membros da OIT) tinham ratificado a referida Convenção, proporção sem precedentes nos 90 anos de história da OIT. O Brasil ratificou a C. 182 no ano de 2000.

A Convenção nº 182 se aplica às pessoas menores de 18 anos de idade e define que as piores formas de trabalho infantil abarcam; a escravidão e práticas análogas, incluindo o trabalho forçado e o recrutamento para fins de conflitos armados; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, prostituição ou pornografia e formas de trabalho que,

⁴ Em setembro de 2008 foi lançado o 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, elaborado pela Conatrae – o primeiro foi lançado em 2003 com foco na fiscalização e repressão. Composto por 66 metas, a nova versão do Plano enfatiza – além das ações de fiscalização e repressão – as ações de prevenção e reinserção.

Indicador Normativo 8. Trabalho Infantil

Legislação, políticas ou instituições: A legislação fundamental proibindo o trabalho infantil está prevista na Emenda Constitucional Nº 20 que determinou ser 16 anos, a idade mínima de admissão do trabalho ou emprego exceto na condição de aprendiz aos 14 anos, e o art. 403 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. O mais importante corpo legal que prevê as garantias da proteção integral da criança e do adolescente é o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), nele, os artigos. 61 a 69 tratam da proteção ao trabalhador adolescente. O ECA prevê também a implementação de um Sistema de Garantia de Direitos (SGD). Os Conselhos de Direitos, de âmbito nacional, estadual e municipal são responsáveis pela formulação das políticas de combate ao trabalho infantil, proteção ao trabalhador adolescente e pelo controle social. Os Conselhos Tutelares são co-responsáveis na ação de combate ao trabalho infantil, cabendo a eles cuidar dos direitos das crianças e adolescentes em geral, em parceria com o Ministério Público e o Juizado da Infância e da Adolescência. Outro corpo normativo que cuida das relações de trabalho envolvendo a pessoa menor de 18 anos é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no seu Título III, Capítulo IV, “Da Proteção do Trabalho do Menor”, alterada pela Lei 10.097/2000. Existem ainda outros instrumentos normativos infraconstitucionais no âmbito da saúde, educação, direitos humanos, trabalho e emprego, desenvolvimento agrário, desenvolvimento social, entre outros.

No tocante às políticas, esta é coordenada pelo Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome em cooperação direta com os Ministérios do Trabalho e Emprego, Educação e da Saúde. Ao se tratar do trabalho infantil relacionado às piores formas de trabalho infantil na exploração sexual e no uso de crianças e adolescentes na comissão de ilícitos, esta coordenação se faz com a Secretaria Especial de Direitos Humanos. As diretrizes políticas são determinadas por planos nacionais setoriais que são elaborados de forma participativa por meio das Conferências Nacionais que são precedidas das estaduais e das municipais.

O Comitê de Peritos observou em 2008 que, no processo de adaptar a legislação nacional às Convenções n. 138 e 182, A Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) estabeleceu um subcomitê especial para elaborar propostas de harmonização da legislação nacional com os preceitos das convenções mencionadas. A primeira tarefa concluída deste subcomitê foi a promulgação do Decreto 6481 de 12 de junho de 2008 que regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

Existe ainda um corpo legal penal para proibir a utilização de pessoas menores de 18 anos para a comissão de ilícitos, assim como penalização de condução de abuso e violência contra crianças e adolescentes e o tráfico de pessoas.

Evidência de efetiva implementação: De 1992 a 2007, o Brasil tem reduzido de forma sustentável o trabalho infantil e tem implementado políticas universalizantes de proteção à criança e ao adolescente, entre as quais se destacam a acesso de 97% à escola, 11 milhões de famílias abaixo da linha de pobreza e da miséria sendo atendidas nos programas de transferência de renda condicionada, 780 mil crianças e adolescentes atendidas em programas de ações sócio educativas complementares à escola, programas de extensão da permanência extra turno nas escolas, ampliação das ações da inspeção do trabalho via Ministério do Trabalho e Emprego e via Ministério Público do Trabalho.

Por outro lado a nova conformação das características do trabalho infantil no país que se concentra no trabalho infantil doméstico, na agricultura familiar, e nas atividades informais do comércio e prestação de serviços urbanos, os chamados núcleos duros do trabalho infantil apresentam dificuldades de maior intervenção direta das políticas públicas por estarem mais invisíveis ou difusos nos centros urbanos. Para efeitos de um maior comprometimento da sociedade civil para com a política pública, se implementou o DISK 100 para a denúncia de violência e exploração contra crianças e adolescentes, amplamente divulgado.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Idade Mínima (n. 138), 1973, ratificada em 2001; Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (n. 182), 1999, ratificada em 2000.

Fontes:

1. Comentários do Comitê de Peritos sobre a Convenção 138 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C138&ctry=0090&hdoff=1&lang=EN>) e Convenção 182 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C182&ctry=0090&hdoff=1&lang=EN>).
2. Legislação Nacional obtida em Natlex (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=04&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).
3. Notas do Livro Legislação Comparada. OIT/ MERCOSUL. 2007 e notas dos Progres Report IPEC/Brasil

Indicador Normativo 9. Trabalho Forçado

Legislação, políticas ou instituições: O enquadramento legal para a persecução criminal do trabalho forçado e do “trabalho escravo” no Brasil está no art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei n. 10.803, de 2003. O novo texto do art. 149 criminaliza o ato de reduzir alguém a condição análoga à de escravo. Os Grupos Especiais de Fiscalização Móvel (GEFM), compostos por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procuradores do Trabalho e Policiais Federais atua em conjunto com representantes, da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE). Criado por decreto Decreto Presidencial de 31 de julho de 2003 formam a base para a maioria das estratégias de combate ao trabalho escravo, com várias ações decorrentes de sua eficácia em identificar instâncias do crime de reduzir trabalhadores a condições análogas à de escravo, como previsto no art. 149 do Código Penal Brasileiro. Composta por representantes de autoridades do Poder Executivo e de entidades privadas não-governamentais, a CONATRAE tem o objetivo de acompanhar todas as ações a serem adotadas no contexto do 2º Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. Ademais, pelo Decreto n. 5.948, de 2006, que aprova a Política Nacional do Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, foi criado no âmbito do Ministério da Justiça um Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de elaborar proposta do Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – PNETP. O Grupo foi formado e iniciou suas atividades no decorrer de 2008. Previu-se dotação orçamentária para as atividades de combate ao tráfico, embora não se tenha recebido nenhuma informação a respeito da implementação. A Polícia Rodoviária Federal, que é responsável por uma parcela substancial da ação destinada a fazer cumprir a lei de combate ao tráfico, continua realizando o treinamento de seus agentes para localizar vítimas do tráfico e investigar crimes relacionados com essa atividade ilegal.

Evidência de efetiva implementação: O Governo informa que, como resultado das atividades dos GEFMs, foram libertados mais de 28.000 trabalhadores escravizados. Observou o Comitê de Peritos em 2008: “No entanto, apesar de todas as medidas, o fenômeno persiste. Nem a legislação, nem as atividades de monitoramento da fiscalização do trabalho, nem as decisões judiciais prolatadas parecem dissuasivas o bastante para pôr fim a uma prática que evidentemente permanece lucrativa. O Comitê solicita, portanto, que o Governo continue fazendo tudo o que está a seu alcance para dar combate a pessoas que submetem outras a trabalhos forçados, apesar dos obstáculos e resistência que continuam a existir no país”. “O Comitê considera efetivamente que o trabalho escravo será mantido enquanto for lucrativo. O pagamento de multas e indenizações em um montante dissuasório, junto com a impossibilidade de ascender as subvenções e o financiamento público e de vender sua mercadoria, assim como as medidas de expropriação, constituem os elementos de pressão econômica que se devem utilizar contra as pessoas que exploram o trabalho de outros”.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre o Trabalho Forçado (n. 29), 1930, ratificada em 1957; Convênio sobre a Abolição do Trabalho Forçado (n. 105), 1957, ratificada em 1965; Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil (n. 182), ratificada em 2000.

Fontes: 1. Observação do Comitê de Peritos sobre C.29 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appldisplayAllComments.cfm?conv=C029&ctry=0090&hdroff=1&lang=EN>).

por sua natureza, possam comprometer a saúde, segurança e a moralidade das crianças. A prevenção e erradicação do trabalho infantil é um dos princípios e direitos fundamentais do trabalho e, portanto, se constitui num aspecto central para a promoção do trabalho decente.

O Brasil também ratificou, em 2002, a Convenção Nº 138 sobre a idade mínima e estabeleceu na legislação nacional a proibição do trabalho infantil até os 16 anos, exceto na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, desde que não haja conflito com os demais direitos das pessoas dessa faixa etária, conforme quadro abaixo. Os trabalhos perigosos listados no Decreto 6481 de 2008 estão proibidos para menores de 18 anos e somente em casos

excepcionais, com autorização da autoridade competente, e após o laudo técnico definir que as condições de saúde e segurança do adolescente estão garantidas, se poderá dar uma autorização temporária de trabalho, que deverá ser monitorada e avaliada com frequência para garantir que as condições de proteção integral estão se efetivando.

A experiência brasileira de prevenção e eliminação do trabalho infantil é reconhecida internacionalmente. Desde o início da década de 1990, o Estado e a sociedade brasileiros têm desenvolvido ações contundentes na prevenção e erradicação do trabalho infantil. Os resultados alcançados são expressivos. Segundo a PNAD, o número de crianças e adolescentes ocupados, entre 05 e 17

anos de idade, reduziu-se de 8,42 milhões (19,6% do total) para 4,85 milhões (10,8%) entre 1992 e 2007, significando uma diminuição de cerca de 3,57 milhões de pessoas inseridas no mercado de trabalho – o correspondente ao conjunto de toda a população do Uruguai. Entre as crianças de 10 a 14 anos a redução da proporção daquelas que trabalhavam foi de 12 pontos percentuais ao declinar de 20,5% para 8,5% entre 1992 e 2007 (vide Tabela 5).

Desde 1992, o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC/OIT) iniciou no Brasil um processo de articulação, mobilização e fortalecimento de iniciativas nacionais para a prevenção e eliminação do trabalho infantil. Em 1996, o governo brasileiro criou o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, o PETI. Resultado da mobilização da sociedade, o programa é voltado para retirar crianças e adolescentes de 7 a 15 anos do trabalho perigoso, penoso, insalubre e degradante, por intermédio primordialmente de transferência direta de renda do governo federal para famílias de crianças e adolescentes envolvidos no trabalho precoce com a condicionalidade de assistência escolar e nas atividades sócio educativas no contra turno escolar.

Apesar dos avanços, o desafio atual é grande. O número de crianças trabalhando ainda é elevado e, segundo os últimos levantamentos da PNAD, há uma desaceleração na trajetória de redução do trabalho infantil nos últimos anos. Essa desaceleração deve-se, principalmente, à manutenção no nível de ocupação de crianças entre 05 e 13 anos de idade (em torno de 4,5%), desde o ano de 2004, o que não ocorre com as demais faixas etárias (14 e 15 e 16 e 17 anos). Em termos absolutos e relativos, o trabalho infantil recruta mais meninos do que meninas, sendo que 66,0% do número de crianças trabalhadoras são do sexo masculino. Apesar das meninas estarem em menor número estão igualmente afetadas pelo trabalho infantil, em especial nas atividades do trabalho doméstico.

O suplemento de aspectos complementares do trabalho, aplicado no levantamento da PNAD referente ao ano de 2006, permite constatar os sérios riscos que o trabalho infantil proporciona à saúde das crianças. Com efeito, 5,3% das crianças

e adolescentes que estavam trabalhando durante a semana de referência da pesquisa sofreram acidente de trabalho ou apresentaram doença laboral⁵. Esse dado causa inquietação, pois entre os trabalhadores adultos com carteira assinada a proporção de acidentados no mesmo ano foi bastante inferior (2,0%)⁶. De fato, as crianças estão muito mais expostas aos riscos no trabalho do que os adultos, uma vez que seu particular processo de desenvolvimento suas capacidades ainda estão em processo de formação e a natureza e as condições em que as atividades laborais ocorrem são freqüentemente insalubres e inadequadas do ponto de vista ergonômico e proporcionam não só acidentes, mas também doenças osteomusculares, já que os instrumentos não foram dimensionados para elas. Estes dois elementos: processo físico, cognitivo, emocional e a natureza ou condição em que a atividade é realizada quando conjugadas no trabalho infantil impedem o real exercício da cidadania. Não é a toa que entre as crianças e adolescentes acidentados, o principal tipo de acidente foi *corte* (em 50,0% dos casos), seguido pela *fratura ou entorse* (14,0%) e *dor muscular, cansaço, fadiga, insônia ou agitação* (9,7%).

O trabalho infantil é um grande obstáculo ao trabalho decente e ao desenvolvimento humano não só por seus efeitos imediatos, mas também por seus reflexos no futuro. Um estudo elaborado pela OIT no ano de 2005, com base nos dados da PNAD, deixa claro que a incidência do trabalho infantil em geral resulta em menor renda na idade adulta – tanto quanto mais prematura é a inserção no mercado de trabalho. A pesquisa indica que pessoas que começaram a trabalhar antes dos 14 anos têm uma probabilidade muito baixa de obter rendimentos superiores aos R\$ 1.000 mensais ao longo da vida. A maioria daquelas que entraram no mercado antes dos nove anos tem baixa probabilidade de receber rendimentos superiores a R\$ 500 mensais⁷. Em média, quem começou a trabalhar entre 15 e 17 anos não chega aos 30 anos com uma renda muito diferente de quem ingressou

⁵ O período de referência considerado para a ocorrência de acidentes foi de 365 dias.

⁶ CEPAL/PNUD/OIT, *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a Experiência Brasileira Recente* (Brasília, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

⁷ Dados em valores nominais de 2005.

com 18 ou 19 anos. Entretanto, à medida que a pessoa envelhece, há maior probabilidade de que, se começou a trabalhar entre os 18 ou 19 anos, consiga melhor renda do que quem começou a trabalhar entre 15 e 17 anos. As possibilidades de obter rendimentos superiores ao longo da vida laboral são maiores para aqueles que começam depois dos 20 anos. Um dos fatores que podem explicar essa relação é a probabilidade de que essas pessoas tenham níveis superiores de escolaridade e qualificação⁸.

No marco da Agenda Bahia do Trabalho Decente – experiência, em nível subnacional, pioneira no mundo – com o objetivo de tornar a Bahia o primeiro estado brasileiro livre do trabalho infantil, o Governo do Estado, em parceria com o IPEC/OIT, está desenvolvendo um conjunto de intervenções para prevenir e retirar crianças do trabalho, bem como para proteger os adolescentes e removê-los das piores formas de trabalho infantil.

⁸ CEPAL/PNUD/OIT (2008), *idem*.

6 Estabilidade e Segurança no Trabalho

O tempo de permanência no emprego é um indicador de estabilidade no mercado de trabalho, e depende da conjuntura econômica, do perfil demográfico do país, assim como também de elementos institucionais, tais como, a legislação trabalhista e os convênios coletivos de trabalho. Dado a relação positiva entre a regulamentação do mercado do trabalho e o tempo de permanência no emprego, o mesmo pode ser interpretado como um indicador da flexibilidade (ou estabilidade) numérica do mercado de trabalho.¹

Comparações internacionais mostram que a legislação sobre a proteção do emprego influi no tempo de permanência no mercado do trabalho. No Brasil, o empregador tem a faculdade da demissão arbitrária ou sem justa causa, mediante aviso prévio de trinta dias, e o pagamento de uma multa de 40 por cento do valor de depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. No caso de demissão por justa causa, o empregado não terá direito à multa referida (vide Indicador Normativo 10 – *Legislação sobre a proteção do emprego*).

Em 2007, no Brasil, a permanência média das pessoas de 16 anos ou mais no trabalho principal era de 8,0 anos, pouco mais do que a média de 7,5 anos registrada em 1992. Desagregando esse dado por sexo, evidencia-se a maior fragilidade do vínculo empregatício das mulheres, que têm em média 7,4 anos de permanência no emprego, ou seja, 1,1 ano menos que os homens (8,5 anos). Também é menor o tempo médio de permanência dos negros (7,8 anos) em relação aos brancos (8,2), ainda que essa diferença seja menor do que a observada entre as mulheres e os homens. O

tempo médio de permanência dos trabalhadores rurais (12,6 anos) é significativamente superior ao dos trabalhadores urbanos (7,1 anos).

Um indicador da flexibilidade no mercado do trabalho é a porcentagem da população com permanência no emprego inferior a um ano. Em 2007, essa porcentagem era de 18,2 por cento, levemente inferior à registrada em 1992 (20,0 por cento). Em 2007, essa cifra era superior para as mulheres (19,2 por cento) e negros (19,7 por cento), em comparação com os homens (17,4 por cento) e os brancos (16,8 por cento). A diferença de 2,9 p.p. entre negros e brancos é expressiva, e mostra a maior precariedade da situação dos negros no mercado do trabalho.

De ponto de vista da estabilidade no mercado de trabalho, é interessante considerar o indicador de permanência no emprego igual ou superior a cinco anos. A estabilidade no trabalho é importante para desenvolver o capital humano da força de trabalho e está vinculada com aumentos na produtividade.² Da mesma forma que em relação aos outros indicadores, registra-se aqui e uma melhora no período analisado: a porcentagem de ocupados com permanência igual ou superior a cinco anos aumenta de 45,0 por cento em 1992 para 47,4 por cento em 2007. A porcentagem de mulheres nessa situação (44,5 por cento) era, em 2007, 5,0 p.p. inferior a dos homens (49,5 por cento). Essa diferença era maior do que aquela registrada (2,8 p.p.) entre negros (45,9 por cento) e brancos (48,7). Por outro lado, a porcentagem de trabalhadores rurais com permanência no emprego igual ou superior a cinco anos (63,6 por cento) era significativamente

¹ P. Auer e S. Cazes (2003) *Employment Stability in an Age of Flexibility*, Genebra, OIT.

² P. Auer, J. Berg and I. Coulibaly (2005) "Is a stable workforce good for productivity?" *International Labour Review* 124 (3).

Tabela 6. Estabilidade e Segurança no Trabalho

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tempo médio de permanência no emprego, em anos	7,5	7,8	..	7,7	7,9	7,8	7,9	..	7,7	7,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,0
Mulheres	7,2	7,4	..	7,4	7,4	7,5	7,4	..	7,1	7,1	7,3	7,2	7,2	7,2	7,4
Homens	7,7	8,0	..	8,0	8,2	8,0	8,2	..	8,1	8,0	8,2	8,1	8,1	8,2	8,5
Negros	7,3	7,6	..	7,7	7,9	7,8	7,9	..	7,6	7,5	7,7	7,5	7,6	7,6	7,8
Branco	7,7	7,8	..	7,8	7,9	7,8	7,9	..	7,7	7,8	7,9	7,9	7,9	8,0	8,2
Rural	11,0	11,6	..	11,7	12,3	11,9	11,7	..	12,4	12,3	12,5	12,1	12,0	11,8	12,6
Urbano	6,4	6,6	..	6,5	6,6	6,6	6,8	..	6,6	6,7	6,8	6,8	6,8	7,0	7,1
Permanência no emprego inferior a um ano, em %	20,0	19,6	..	19,7	19,4	19,1	17,7	..	19,8	19,7	18,9	18,7	19,5	19,2	18,2
Mulheres	19,7	20,0	..	20,2	20,2	19,7	18,6	..	20,8	20,5	19,4	19,8	20,5	20,3	19,2
Homens	20,2	19,4	..	19,3	18,9	18,7	17,2	..	19,2	19,1	18,4	17,9	18,7	18,4	17,4
Negros	22,4	21,3	..	21,3	21,2	21,2	19,3	..	21,5	21,7	20,7	20,5	21,1	20,9	19,7
Branco	18,0	18,4	..	18,4	18,1	17,5	16,5	..	18,6	18,0	17,3	17,2	18,0	17,7	16,8
Rural	16,6	14,0	..	14,3	12,8	13,5	12,2	..	13,3	12,1	12,2	11,5	13,0	12,5	11,6
Urbano	21,1	21,4	..	21,3	21,3	20,7	19,3	..	21,3	21,3	20,3	20,2	20,8	20,6	19,4
Permanência no emprego igual ou superior a 5 anos, em %	45,0	46,5	..	46,1	46,5	46,4	47,3	..	45,6	45,9	46,4	46,2	46,4	46,5	47,4
Mulheres	43,8	45,0	..	44,5	44,1	44,7	45,4	..	43,0	43,5	43,9	43,5	43,7	43,7	44,5
Homens	45,8	47,5	..	47,2	48,1	47,4	48,6	..	47,4	47,6	48,2	48,2	48,4	48,6	49,5
Negros	42,9	45,0	..	45,0	45,5	45,3	46,3	..	44,4	44,3	45,1	44,9	44,9	44,8	45,9
Branco	46,7	47,7	..	46,9	47,2	47,2	48,0	..	46,6	47,2	47,5	47,4	47,7	48,0	48,7
Rural	57,8	60,9	..	60,2	62,2	61,3	61,0	..	62,6	63,3	62,6	62,9	62,7	62,0	63,6
Urbano	40,9	42,1	..	41,8	42,0	42,1	43,2	..	41,9	42,2	43,0	42,8	43,0	43,4	44,2

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

superior àquela registrada para os trabalhadores urbanos (44,2).

Indubitavelmente, a melhor maneira de proporcionar uma renda segura às pessoas em idade de trabalhar é o acesso ao trabalho decente. Entretanto, o seguro-desemprego é um instrumento fundamental para a segurança no trabalho, pois garante uma renda mínima nas situações de desemprego e de busca por emprego, além de contribuir para evitar que quem está momentaneamente sem ocupação entre na situação de pobreza. No Brasil, o direito ao acesso a esses recursos é garantido para os assalariados com carteira de trabalho assinada e contrato por tempo indeterminado que foram demitidos sem justa causa e que trabalharam no

mínimo por seis meses continuamente antes da data da dispensa. O prazo de concessão do benefício varia, regra geral, de três a cinco meses, dependendo do tempo de trabalho nos últimos 36 meses (vide Indicador Normativo 2 – *Seguro-desemprego* no Capítulo 1).

Já entre os trabalhadores informais, podem requerer o benefício apenas pescadores artesanais no período de defeso e aqueles resgatados de situações de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo. Os trabalhadores domésticos têm direito ao seguro-desemprego se possuem carteira de trabalho assinada e contribuição ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Como a contribuição é facultativa, só 11.793 (0,2%) de

Indicador Normativo 10. Legislação sobre a Proteção do Emprego

Legislação, políticas ou instituições: O Capítulo II do Título II da Constituição é a fonte primária da legislação do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém normas de lei substantiva e processual sobre o término da relação de emprego. Fonte adicional da legislação trabalhista tratando sobre indenização compensatória pela extinção da relação de emprego por parte do empregador é a Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, que estabelece o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Períodos de aviso prévio e níveis de indenização: No caso de despedida arbitrária ou sem justa causa, mediante aviso prévio de trinta dias, o empregado tem direito a sacar o montante, atualizado monetariamente, dos depósitos efetuados pela empresa em sua conta vinculada no FGTS no período de vigência do contrato de trabalho, além de fazer jus a indenização compensatória, limitada, até que se edite a lei complementar prevista no inciso I do art. 7º da Constituição, a 40% sobre o valor atualizado do referido montante de depósitos no FGTS, acrescido de juros. No caso de o empregado incorrer numa ou mais das formas de falta grave enumeradas na CLT, a relação de emprego pode ser rescindida pelo empregador por justa causa, caso em que, comprovada judicialmente a falta grave, o empregado não terá direito à multa referida, nem ao saque imediato dos depósitos. Existe ainda a hipótese, prevista na CLT, de rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca, com saque dos depósitos, mas com a redução da multa por metade. Representantes dos trabalhadores e empregadas grávidas são protegidos contra a despedida, exceto nos casos de falta grave por parte dos representantes dos trabalhadores.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação foi obtida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: O setor formal. Existe uma extensa economia informal.

Cobertura de trabalhadores na prática: Observa-se a existência de uma ampla economia informal que na prática não é coberta pela legislação.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador (n. 158), 1982, ratificada em 1995, mas denunciada em 1996.

Fonte: 1. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

um total de 6,7 milhões de trabalhadoras domésticas receberam este benefício no ano 2007.

Em 2007³, a cobertura do seguro-desemprego atingiu 80,0% dos trabalhadores que cumpriam todos os critérios acima mencionados. Em 2007, 65,7 por cento dos requerentes de seguro-desemprego formal eram homens, comparado com 34,3 por cento das mulheres, resultado da maior taxa de participação dos homens no mercado de trabalho, a mais alta incidência das mulheres no emprego informal, e seu menor permanência no emprego. Os critérios de elegibilidade para o seguro-desemprego (seis meses de trabalho nos últimos 36 meses) fazem com que a rotatividade tenda a reduzir a cobertura do benefício. Esse elemento é preocupante, já que o mercado de trabalho brasi-

leiro, inclusive o formal, é caracterizado por elevada rotatividade. De fato, segundo dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do MTE, as taxas de rotatividade se mantiveram elevadas (em geral, acima de 40,0%) entre 1997 e 2007.⁴

³ A mudança de metodologia de cálculo da cobertura do seguro-desemprego introduzida em 2007 possibilita uma medição mais precisa do indicador, mas impede a comparação com os anos anteriores.

⁴ CEPAL/PNUD/OIT *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente* (Brasília, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

7 Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego

Um dos quatro pilares básicos da Agenda do Trabalho Decente é o respeito aos direitos no trabalho, em especial os expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998, entre os quais se inscreve a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação. Além disso, a promoção da igualdade de gênero é um eixo transversal da Agenda do Trabalho Decente, o que significa que esse objetivo deve ser incorporado também no que se refere à promoção do emprego, à proteção social e ao diálogo social. Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 também é enfática nesta questão, conforme pode ser observado no Indicador Normativo 11 – *Igual oportunidade e tratamento sob todas as formas*.

A segregação ocupacional com base no sexo se manifesta em todas as latitudes quaisquer que sejam os níveis de desenvolvimento econômico, sistemas políticos e entornos religiosos, sociais e culturais. É uma das características mais importantes e persistentes dos mercados de trabalho de todos os países. Há duas formas básicas de segregação ocupacional por sexo: uma horizontal e outra vertical. Segregação horizontal é a que estabelece barreiras de distintos tipos para que homens e mulheres se distribuam de forma mais equilibrada pela estrutura ocupacional. Segregação vertical é aquela que ocorre dentro de uma mesma ocupação, quando um dos sexos tende a se situar em graus ou níveis hierárquicos superiores em relação ao outro¹.

A existência e persistência da segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho está fortemente relacionada aos estereótipos de gênero – um conjunto de características comumente atribuídas às mulheres e suas presumíveis atitudes – existentes na sociedade. As ocupações nas quais elas se concentram majoritariamente e que são consideradas *tipicamente femininas* correspondem a esses os estereótipos, que podem ser divididos em três grupos: positivos, negativos e outros. Dentre os positivos estão a destreza e experiência nas tarefas domésticas, maior habilidade manual e aspecto físico considerado atrativo. Entre os negativos estão a menor força física, dificuldade em supervisionar o trabalho dos outros, menor aptidão para as ciências exatas e menor disposição para viajar e enfrentar riscos. No grupo dos outros estereótipos figuram maior disposição a receber ordens e maior docilidade, menor disposição em se queixar das tarefas, menor necessidade de renda, etc.

As informações da PNAD demonstram o quanto a segregação ocupacional entre os sexos ainda se faz presente no mercado de trabalho brasileiro. Em 2007, o grupo ocupacional de *trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção* respondia por 34,4% da estrutura ocupacional masculina e por apenas 9,1% da feminina (vide Tabela 7). Por outro lado, o grupo dos *trabalhadores dos serviços* – do qual fazem parte os serviços domésticos, de saúde e educação – respondia por 31,1% da ocupação das mulheres e por apenas 12,0% no caso dos homens. Tratando-se dos postos de comando/chefia, verifica-se a permanência de significativas barreiras e discriminações contra as mulheres. No grupo ocupacional *dirigentes em geral* as

¹ R. Anker, “La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías,” *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, v. 116, n.3, 1997.

Tabela 7. Igualdade de Oportunidade e de Tratamento no Emprego

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Distribuição percentual do grupo ocupacional Dirigentes em Geral^{1,2}																
Mulheres	23,7	43,4	21,8	34,0	29,5	29,0
Homens	76,3	56,6	78,2	66,0	70,5	71,0
Negros	12,5	13,4	19,8	28,0	18,8	12,0
Branco	87,5	86,6	80,2	72,0	81,2	88,0
Participação do grupo ocupacional Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção na estrutura ocupacional, em %¹																
Mulheres	23,7	23,1	23,3	23,2	22,9	23,6
Homens	9,2	9,1	9,3	9,2	9,0	9,1
Negros	34,0	33,2	33,5	33,6	33,3	34,4
Branco	24,7	24,1	24,1	24,1	24,4	25,3
Participação do grupo ocupacional Trabalhadores dos serviços na estrutura ocupacional, em %¹																
Mulheres	19,8	19,4	20,2	19,8	20,1	20,2
Homens	31,4	30,9	31,7	30,8	31,0	31,1
Negros	11,6	11,3	11,8	11,7	12,0	12,0
Branco	23,3	23,1	23,8	23,4	23,6	23,8
Hiato no rendimento médio mensal no trabalho principal recebido pelas mulheres em relação aos homens e pelos negros em relação aos brancos³																
Mulheres/Homens	38,5	41,0	..	37,6	34,4	34,5	33,4	31,4	..	30,9	30,1	31,2	30,8	29,5	29,3	29,7
Negros/Branco	49,7	51,9	..	51,5	51,7	52,3	51,8	50,9	..	50,2	49,1	50,0	46,8	46,8	46,9	44,9

Notas:

¹ As ocupações na PNAD foram classificadas utilizando a Classificação Brasileira de Ocupação – CBO-Domiciliar, que é uma adaptação da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO para as pesquisas domiciliares. Para esta adaptação às pesquisas domiciliares o IBGE utilizou a estrutura da CBO, que ainda estava sendo validada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em setembro de 1999. A CBO-Domiciliar mantém-se idêntica à CBO no nível mais agregado – grande grupo – e reagrupa algumas famílias ocupacionais, subgrupos e subgrupos principais, considerando as dificuldades de sua captação com precisão em pesquisas domiciliares. Desta forma, a PNAD adere às padronizações nacional e internacional de classificação de ocupações, uma vez que a Classificação Brasileira de Ocupação – CBO – tem como referência a Classificação Internacional Uniforme de Ocupação – CIUO 88.

² Refere-se ao Subgrupo principal 11 e 12 da CIUO-88.

³ Refere-se à diferença entre os rendimentos das mulheres e dos homens (e dos negros e dos brancos), expressado como porcentagem dos rendimentos dos homens (e dos brancos).

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

mulheres representavam apenas 23,7% e 29,0% em 2002 e 2007, respectivamente, enquanto que entre os homens tais proporções eram de 76,3% e 71,0% respectivamente. As desigualdades de raça também se fazem presente nos cargos diretos. Cerca de 88,0% dos dirigentes eram brancos e

apenas 12,0% eram negros tanto em 2002 como em 2007, ainda que 53% da população ocupada seja composta por negros.

A distribuição por setor de atividade econômica também permite constatar a segregação de gênero

Indicador Normativo 11. Igual Oportunidade e Tratamento

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição, no capítulo dos direitos sociais, estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (art. 7º, inciso XXX). Entre outros instrumentos legislativos, a Lei n. 9.799, de 1999, inclui dispositivos proibindo discriminação com base em sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez, no que diz respeito ao acesso a emprego e como variável determinante para fins de remuneração, treinamento e oportunidades de ascensão profissional. O Decreto n. 5.390, de 2005, que aprova o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, inclui o tema da equidade de gênero nas relações de trabalho. Em 2008, por meio do Decreto n. 6.387, foi promulgado o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que manteve um capítulo dedicado ao tema do acesso das mulheres ao trabalho – Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social. O Programa Nacional do Trabalho Decente, no Brasil, inclui em seus objetivos a aplicação efetiva da Convenção n. 111. Uma série de outros programas, políticas e iniciativas são mencionados nos relatórios do Governo sobre a Convenção n. 111.

Evidência de efetiva implementação: Persiste havendo discriminação com base em sexo e raça, mas o Governo está adotando medidas ativas para combatê-la. Diferenças salariais com base em raça, em particular, continuam acentuadas.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Nos termos do art. 7º, parágrafo único, da Constituição, “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como sua integração à previdência social”. Como resultado, os empregados domésticos não parecem estar cobertos pelo disposto nos incisos XXX e XXXI, que tratam da não-discriminação no trabalho.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Igualdade de Remuneração (n. 100), 1951, ratificada em 1957; e Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (n. 111), de 1958, ratificada em 1965.

Fontes:

1. Relatórios governamentais sobre C.111, 2005.
2. Comentários do Comitê de Peritos sobre C.111 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdoff=1&ctry=0090&conv=C111&Lang=EN>).

vigente no mercado de trabalho – os homens ocupando predominantemente as atividades industriais e relacionadas ao ideário do “sexo forte” e as mulheres mais presentes nos serviços, sobretudo naquelas ocupações relacionadas às funções de cuidado. A indústria da construção civil ocupava 11,6% dos trabalhadores e apenas 0,5% das trabalhadoras em 2007 e essa estrutura era praticamente a mesma em 1992 (10,3% e 0,5% respectivamente).

O Índice de Dissimilaridade de Duncan permite medir e analisar as tendências na segregação ocupacional entre homens e mulheres em diferentes grupos ocupacionais. Esse indicador de segregação ocupacional por sexo é interpretado como a proporção de homens ou mulheres que teriam de mudar de grupos de ocupação de modo que a razão de sexo de cada setor ou grupo ocupacional fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, ou seja, para eliminar a segregação. Os valores assumidos pelo Índice de Duncan variam de 0 (zero), quando não existe diferença nas dis-

tribuições setoriais e ocupacionais entre homens e mulheres, ou seja, há uma integração completa, a 100, quando existe uma segregação completa. Este índice utiliza a definição implícita de integração como a situação na qual a representação proporcional de cada sexo (ou outro atributo) em cada setor ou ocupação é a mesma da força de trabalho total². Ao compararem-se as distribuições entre homens e mulheres ao longo dos grupos ocupacionais, o Índice de Duncan aponta que, no Brasil em 2002, um contingente de 32,6% de mulheres ou homens teria que mudar de grupos de ocupação para que a razão de sexo nos grupos ocupacionais fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, eliminando a segregação ocupacional por sexo. Este índice experimenta um ligeiro aumento em 2007, chegando a 33,3% .

² Por exemplo, se as mulheres representassem 40% da força de trabalho, o índice seria 0 se cada setor de atividade econômica ou grupo de ocupação fosse 40% feminino. Neste sentido, não têm importância os números absolutos de homens e mulheres na força de trabalho, mas sim a distribuição percentual de homens e mulheres dentro dos setores e ocupações.

Indicador Normativo 12. Igualdade de Remuneração para Trabalho de Igual Valor

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição, no capítulo dos direitos sociais, estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (art. 7º, inciso XXX). Entre outros instrumentos legislativos, a Lei n. 9.799, de 1999, inclui dispositivos proibindo discriminação com base em sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez, no que diz respeito ao acesso ao emprego e como variável determinante para fins de remuneração, treinamento e oportunidades de ascensão profissional. O Decreto n. 5.390, de 2005, que aprova o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, inclui o tema da equidade de gênero nas relações de trabalho. Em 2008, por meio do Decreto n. 6.387, foi promulgado o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que manteve um capítulo dedicado ao tema do acesso das mulheres ao trabalho – Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social. O Programa Nacional do Trabalho Decente, no Brasil, inclui em seus objetivos a aplicação efetiva das Convenções n. 100 e n. 111.

Evidência de efetiva da implementação: Dados estatísticos pormenorizados indicam que os diferenciais de rendimentos do trabalho principal entre homens e mulheres, continuam altos, porém sofreram diminuição no período. Em 1992, as mulheres recebiam, em média, aproximadamente 61,5% dos rendimentos masculinos, proporção que se elevou a 70,3% em 2007.

Existem pedidos de informação do Comitê de Peritos sobre a eficácia das medidas adotadas.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: não existem exclusões dos dispositivos constitucionais.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Igualdade de Remuneração (n. 100), 1951, ratificada em 1957; e Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (n. 111), de 1958, ratificada em 1965.

Fontes:

1. Relatórios governamentais sobre C.100 e C.111.
2. Comentários do Comitê de Peritos sobre C.100 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2008&type=R&conv=C100&lang=EN>) e C.111 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appldisplaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2008&type=O&conv=C111&lang=EN>).

Os diferenciais de rendimentos do trabalho principal entre homens e mulheres, apesar de continuarem altos, diminuíram ao longo do período: em 1992, as mulheres recebiam, em média, aproximadamente 38,5% menos do que os homens, proporção que reduziu para 29,7% em 2007 (vide Tabela 7). Considerando-se a cor ou raça dos trabalhadores, observa-se que a diminuição do hiato foi menos expressiva, na medida em que a proporção na qual os rendimentos auferidos pelos brancos era superior ao dos negros declinou de 49,7% para 44,9% durante o mesmo período.

No que concerne ao emprego das pessoas com deficiência, os dados da RAIS referentes ao ano de 2008 indicavam a existência de 323 mil pessoas ocupadas com algum tipo de deficiência, correspondente a 1,0% do contingente total de vínculos empregatícios formais existentes no país. Mais da metade destes correspondiam a pessoas com deficiências físicas (55,2%), seguidas das auditivas

(24,7%), visuais (3,9%), mentais (3,4%) e múltiplas (1,1%). A remuneração média dos trabalhadores com deficiência era de R\$ 1.717, sendo superior à média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 1.494). Os assalariados com deficiência auditiva são aqueles que percebem a maior remuneração dentre os diversos tipos de deficiência (R\$ 2.162,02), o único valor acima da média de rendimentos entre todos os tipos de deficiência. Frente a essa situação, a renda superior das pessoas com deficiência em relação ao conjunto dos trabalhadores é bastante condicionada pelos níveis de remuneração daqueles com deficiência auditiva. O salário médio dos ocupados com deficiência mental, por exemplo, era de R\$ 690. As desigualdades salariais de gênero também se manifestam entre as pessoas com deficiência, mesmo entre aqueles que auferem maiores níveis de rendimento – caso dos deficientes auditivos – no qual as mulheres recebiam apenas 61,0% do salário masculino.

8 Ambiente de Trabalho Seguro

O preâmbulo da Constituição da OIT chama a atenção para o fato de que a “proteção do trabalhador contra as doenças, sejam ou não profissionais, e contra os acidentes de trabalho” é um elemento fundamental da justiça social. Esse direito a condições de trabalho decentes e a um entorno de trabalho seguro e saudável foi reafirmado na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa, durante a 98ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2008.

A análise da dimensão referente ao Ambiente de Trabalho Seguro será realizada com base em duas fontes de informações. A primeira delas se constitui nos registros administrativos do Ministério da Previdência Social referentes aos acidentes e inspeção do trabalho. A segunda é um levantamento domiciliar oriundo de um suplemento de Saúde da PNAD aplicado em 1998 e 2003.

Com base no artigo 19 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Pode causar desde um simples afastamento, perda ou redução da capacidade para o trabalho e até mesmo a morte do segurado.

Pela legislação brasileira também são considerados acidentes do trabalho: a) o acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado; b) a doença profissional, assim entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; e c) a doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condi-

ções especiais em que o trabalho é realizado e que com ele estejam diretamente relacionadas. Ademais, existem outras modalidades¹ que se equiparam a acidente de trabalho. Não são consideradas como doença do trabalho a doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produz incapacidade laborativa; a doença endêmica adquirida por segurados habitantes de região onde ela se desenvolva, salvo se comprovado que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. No âmbito da seguridade social brasileira há o auxílio-doença, que se constitui num benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem de contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses. Esse prazo não será exigido em caso de acidente de qualquer natureza (por acidente de trabalho ou fora do trabalho), conforme Indicador Normativo 13 – Auxílio-doença Acidentário e Indicador Normativo 16 – Auxílio-doença, no Capítulo 9).

A partir do ano de 2007 o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) instituiu uma nova sistemática de concessão de benefícios acidentários que

¹ I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para perda ou redução da sua capacidade para o trabalho, ou que tenha produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II – o acidente sofrido pelo segurado no local e horário do trabalho, em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior; III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e IV – o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho, na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa.

Tabela 8. Ambiente de Trabalho Seguro

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Inspeção do Trabalho																
Número de Auditores Fiscais do Trabalho	2.703	2.708	2.720	3.089	3.464	3.242	3.106	3.169	3.131	3.080	3.044	2.837	2.927	2.935	2.873	3.173
População Ocupada (mil pessoas)	60.387	61.578	..	64.829	64.250	65.646	66.451	69.793	..	73.272	76.215	77.626	82.066	84.513	86.837	88.442
Nº de Auditores por 10 mil ocupados	0,45	0,44	..	0,48	0,54	0,49	0,47	0,45	..	0,42	0,40	0,37	0,36	0,35	0,33	0,36
Tipos de acidentes de trabalho e taxas																
Total acidentes não-fatais																
Acidentes Típicos	395.455	421.343	414.341	387.820	363.868	340.251	393.071	399.077	465.700	499.680	512.232	514.135
Acidentes de Trajeto	325.870	347.482	347.738	326.404	304.963	282.965	323.879	325.577	375.171	398.613	407.426	414.785
Doenças do Trabalho	34.696	37.213	36.114	37.513	39.300	38.799	46.881	49.642	60.335	67.971	74.636	78.564
Incapacidade Permanente																
Número de óbitos	18.233	17.669	15.923	16.757	15.317	12.038	15.259	13.416	12.913	14.371	9.203	8.504
Taxa de Incidência (por 100.000 vínculos)																
Taxa de Mortalidade (por 100.000 vínculos)	1,725	1,721	1,878	1,895	1,857	..
Taxa de Mortalidade (por 100.000 vínculos)																
	13,0	11,5	11,5	10,5	10,0	9,4

Nota: ¹ Refere-se a população com 16 anos e mais de idade.

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – MTE e IBGE-PNAD; DIEESE, Anuário dos Trabalhadores; Ministério da Previdência Social – Anuário Estatístico de Acidentes no Trabalho.

teve impacto direto sobre a forma como são levantadas e apresentadas as estatísticas de acidentes de trabalho². O principal desdobramento dessa medida foi que o conjunto dos acidentes registrados passou a ser a soma dos acidentes informados por meio da Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) e o conjunto de acidentes presumidos que deram origem a benefícios acidentários para os quais não há CAT informada.

Com o intuito de manter a comparabilidade da série histórica para que se possa analisar de forma consistente a evolução dos acidentes de trabalho,

serão considerados para o ano de 2007 apenas os acidentes com CAT registrada. Do mesmo modo, a análise dos Indicadores de Acidentes de Trabalho disponibilizados no Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – de responsabilidade do Ministério da Previdência Social – será realizada até o ano de 2006, já que os indicadores de 2007 foram calculados levando-se em conta também os acidentes com CAT registrada, o que impede, portanto, a comparabilidade com os anos anteriores.

O número de acidentes de trabalho no Brasil, com CAT registrada, aumentou de 395 mil no ano de 1996 para 514 mil em 2007, totalizando um incremento absoluto de 119 mil acidentes ao longo de 11 anos, que corresponde a uma expansão de 30,0%. Não se pode desprezar o fato de que o número absoluto de acidentes de trabalho notificados também vem crescendo devido à ampliação da proporção de empregos formais registrada principalmente a partir de 2004. Entre 2004 e 2007, segundo a RAIS, foram criados

² Uma das principais mudanças refere-se ao fato de que não é mais exigida a entrega de uma Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) e sua vinculação a um benefício para a caracterização desse benefício como acidentário. Embora a entrega da CAT continue sendo uma obrigação legal, o fim dessa exigência implicou alterações nas estatísticas sobre acidentes no trabalho, na medida em que passou-se a ter um conjunto de benefícios acidentários, presumidamente causados por acidentes de trabalho, para os quais não há CAT registrada. Em função disso, as informações referentes a Acidentes Registrados passaram a contar também com dados sobre os benefícios acidentários concedidos pelo INSS para os quais não foram registradas CAT.

Indicador Normativo 13. Auxílio-Doença Acidentário

Legislação, políticas ou instituições: *Legislação relevante:* 1991 (seguridade social), com emenda em 1999; 1991 (previdência social); 1993 (assistência social, em benefício de idosos carentes ou pessoas portadoras de deficiência; e 1999 (regulamento da previdência social). Emenda Constitucional n. 41 (EC41), aprovada por ambas as Casas do Congresso Nacional no final de 2003, alterando o Sistema de Seguridade Social existente, composto pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pelo regime geral de seguridade social, e pelo sistema próprio de seguridade social dos servidores públicos efetivos. O Ministério da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>) exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra o custeio e os benefícios.

Benefícios (nível e duração): *Previdência Social:* Aos trabalhadores empregados, o benefício é pago depois de um período inicial de 15 dias, durante o qual cabe ao empregador o pagamento normal do salário. O valor do benefício corresponde a 91% do salário de benefício. O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. Não existe período de carência para os trabalhadores rurais e o valor do benefício é equivalente a um salário mínimo mensal. O benefício mínimo mensal é equivalente ao salário mínimo (R\$ 465).

Evidência de efetiva implementação: Informação não localizada pela OIT.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados. Os trabalhadores por conta-própria não são cobertos. Não existe período de carência. A cobertura abrange os acidentes de trabalho ocorridos no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa (típico) ou ocorrido no deslocamento casa-trabalho-casa (de trajeto).

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT. Observa-se a existência de uma ampla economia informal que na prática não é coberta por este sistema.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção n. 121 – Benefícios por Acidente de Trabalho, 1964 (n. 121), ainda não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

cerca de 6,2 milhões de novos vínculos empregatícios formais, o que ampliou o universo a partir do qual são notificados os acidentes de trabalho, e, portanto, também o número de acidentes registrados.

Vale ressaltar que desde o ano de 2004 vem arrefecendo o ritmo de crescimento do número de acidentes – entre 2004 e 2005 o crescimento foi de 34 mil, contra 12 mil entre 2005 e 2006 e 2 mil entre 2006 e 2007. Como consequência, a Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho (não-fatais)³ que era de 1.725 por 100.000 vínculos empregatícios no ano de 2002 e tinha aumentado para 1.895 em 2005, declina para 1.857 em 2006 (ver Tabela 8). Os registros de 2007 demonstravam que 76,5%

dos acidentes ocorreram entre trabalhadores do sexo masculino e 43,2% entre as pessoas com até 29 anos de idade.

Tratando-se da composição dos acidentes registrados, observa-se uma ampla primazia dos Acidentes Típicos, que representavam, em média, cerca de 80,0% do total ao longo da série histórica, sendo que a sua maior participação ocorreu no ano de 1999 (84,2%) e a menor em 2006 (79,5%). Já os Acidentes de Trajeto⁴ mais do que dobraram em termos absolutos (ao passar de 34 mil em 1996 para 78 mil em 2007) e, consequentemente, ampliaram expressivamente sua participação relativa – de 8,8% em 1996 para 15,3% em 2007. Por fim, a participação relativa das Doenças

³ São aqueles acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado.

⁴ Acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa.

Indicador Normativo 14. Inspeção do Trabalho

Legislação, políticas ou instituições: As principais normas sobre a fiscalização do trabalho dizem respeito ao processo de multas administrativas, objeto dos arts. 626 a 642 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-lei n. 5.452, de 1943), cujas alterações mais recentes foram determinadas pela Medida Provisória n. 2.076-35/2001). Ver em NATLEX dados sobre o país.

Evidência de efetiva implementação: O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho no Brasil contava no ano de 2008 com um corpo de 3.113 Auditores Fiscais do Trabalho/AFT com competência para atuar em todo o território nacional, no âmbito urbano, rural, portuário e aquaviário, abrangendo todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos e privados, os profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como as embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras. São exemplos de suas inúmeras atribuições, também, a fiscalização do cumprimento de cotas para a inserção de aprendizes e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a fiscalização para a erradicação do trabalho infantil e para a eliminação do trabalho em condição análoga à escravidão.

Observações do Comitê de Peritos sobre a Convenção n. 81: “O Comitê recebeu uma série de denúncias de sindicatos alegando deficiente implementação da Convenção n. 81, inclusive insuficiência de recursos, falha de procedimentos, ineficácia de julgamentos e de multas, e ausência de publicação de um relatório anual de inspeções, entre outros problemas. Outras reclamações de sindicatos versam sobre outras falhas do sistema de inspeção trabalhista (excesso de obrigações adicionais, falta de inspetores e violência contra inspetores)”. Para detalhes, ver em particular as observações de 2007 e 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>).

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Aplica-se aos trabalhadores empregados.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (n. 81), ratificada em 1989, exceto o protocolo. Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (n. 129), não ratificada.

Fontes:

1. Relatórios governamentais e comentários do Comitê de Peritos sobre a Convenção n. 81.
2. Legislação nacional listada em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=07.01&p_origin=SUBJECT).

do Trabalho⁵ no total de acidentes diminuiu pela metade (de 8,7% para 4,0%) em função, sobretudo, da redução do número de casos (de cerca de 35 mil em 1996 para aproximadamente 21 mil em 2007).

O crescimento significativo dos acidentes de trajeto guarda relação direta com a violência no trânsito e, em certa medida, também com a violência urbana e aponta para a necessidade de se avaliar com maior profundidade as condições de segurança dos trabalhadores durante o deslocamento entre a residência e o local de trabalho. Os acidentes de trajeto ocorrem predominantemente entre os segmentos mais jovens de trabalhadores. Em 2007, cerca de 41,5% desse tipo de acidente ocorreu entre pessoas com 20 a 29 anos de idade, sendo que 70,0% deste grupo populacional acidentado era composto por homens.

⁵ Entende-se por doença profissional ou do trabalho aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade.

Ao longo do período em estudo diminuiu significativamente o número de acidentes que culminou em Incapacidade Permanente⁶. Em 1996, cerca de 18 mil trabalhadores ficaram permanentemente incapacitados de trabalhar. A partir da segunda metade da década de 2000 esse tipo de ocorrência passou a declinar sucessivamente – de 14,4 mil em 2005 para 9,2 mil em 2006 e para 8,5 mil em 2007.

Também se observa uma significativa redução dos óbitos decorrentes de acidentes de trabalho, comparando as décadas de 1990 e 2000. Em 1996, os acidentes laborais geraram 4.488 óbitos – contingente correspondente ao pico da

⁶ Refere-se aos segurados que ficaram permanentemente incapacitados para o exercício laboral. A incapacidade permanente pode ser de dois tipos: parcial e total. Entende-se por incapacidade permanente parcial o fato do acidentado em exercício laboral, após o devido tratamento psicofísico-social, apresentar seqüela definitiva que implique em redução da capacidade. O outro tipo ocorre quando o acidentado em exercício laboral apresentar incapacidade permanente e total para o exercício de qualquer atividade laborativa.

série entre 1996 e 2007. Em 1999, essa cifra se situava em 3.896. Durante a década de 2000, o número de mortes por acidentes no trabalho sempre esteve num patamar inferior a 3.000, tendo apresentado uma média de 2.800 óbitos durante os anos de 2005 a 2007.

O processo de declínio dos óbitos por acidente de trabalho fica ainda mais evidente por intermédio da análise de um indicador que relaciona as mortes com a população exposta ao risco. De fato, a Taxa de Mortalidade⁷ por acidentes de trabalho vem caindo sistematicamente ao longo da década de 2000; de 13,0 óbitos por 100 mil vínculos empregatícios em 2002, para 11,5 em 2004, até baixar de dois dígitos em 2007 (9,4 óbitos por 100 mil vínculos empregatícios).

O Suplemento de Saúde da PNAD⁸ aplicado em 1998 e 2003 investigou o principal motivo de saúde que impediu a pessoa de realizar suas atividades habituais no período de referência de duas semanas. Dentre os motivos apresentados, figura *acidente no local de trabalho*⁹. Com base nessas informações, em 1998 um contingente de 130 mil trabalhadores foi impedido de realizar suas atividades habituais em decorrência de acidente no local de trabalho. Esse motivo foi o principal apontado por 1,8% do total de pessoas ocupadas que teve que se afastar das atividades cotidianas. Já em 2003, cerca de 166 mil trabalhadores tiveram que se afastar por conta de acidente laboral e o referido motivo correspondeu a 1,9% dos ocupados com impedimento de atividades.

⁷ Mede a relação entre o número total de óbitos decorrentes dos acidentes de trabalho verificados no ano e a população exposta ao risco de se acidentar. O indicador é obtido por intermédio do coeficiente entre o número de óbitos decorrentes de acidentes de trabalho e o número médio anual de vínculos empregatícios.

⁸ O Suplemento de Saúde da PNAD é investigado desde 1998 e a cada cinco anos. O suplemento foi novamente aplicado na PNAD do ano de 2008, mas será divulgado durante o primeiro trimestre de 2010.

⁹ Considerou-se acidente no local de trabalho o caso em que a pessoa que ficou impedida de realizar suas atividades habituais, em um ou mais dias do período de referência de duas semanas, por ter sofrido lesões ou ferimentos acidentais no local em que trabalha, seja interno ou externo (como no caso de pessoa que trabalha em coleta de lixo, conservação de linhas telefônicas ou elétricas, construção ou conservação de estradas, transporte rodoviário, serviços de táxi etc.).

O levantamento suplementar da PNAD também investigou como um dos motivos para afastamento das atividades habituais a existência de *acidente no trânsito*¹⁰, sendo que essa modalidade de restrição foi a principal declarada por 88 mil pessoas em 1998 e por 115 mil em 2003. Em decorrência do fato de que entre as pessoas que sofreram acidentes de trânsito, 71,0% delas no ano de 1998 e 66,6% em 2003, eram trabalhadores ocupados de 16 anos ou mais de idade, é possível considerar boa parte destes eventos como uma *proxy* de acidentes de trajeto, o que, neste caso, aumentaria a incidência de afastamento por acidentes de trabalho.

O país conta com um Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) cuja atuação abrange todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho (públicos e privados) e os profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos. Além das inúmeras atribuições inerentes à inspeção do trabalho, cabe ao SFIT também fiscalizar o cumprimento de cotas para a inserção de aprendizes e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a fiscalização para a erradicação do trabalho infantil e para eliminação do trabalho exercido em condições análogas à escravidão (vide Indicador Normativo 14 – *Inspeção do Trabalho*).

Com base nas informações do SFIT e da PNAD, observa-se que a partir de 1997 o número de Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs) vem crescendo num ritmo menor do que a população ocupada. Como consequência, vem declinando a média de AFTs para cada grupo de 10 mil pessoas ocupadas, que passou de 0,54 em 1996 para 0,36 em 2007 (vide Tabela 8).

¹⁰ Para a pessoa que ficou impedida de realizar suas atividades habituais, em um ou mais dias do período de referência de duas semanas, por ter sofrido lesões ou ferimentos em consequência de atropelamento, batida ou desgoverno de veículo em que viajava.

9 Seguridade Social

A Seguridade Social é um direito fundamental do ser humano e supõe a todos, indistintamente, de cobertura contra os riscos ao longo da vida e no trabalho. Os mais importantes princípios que sustentam e conformam a seguridade social são a solidariedade, a universalidade, a igualdade, a cobertura plena e a obrigatoriedade. No âmbito do Trabalho Decente, essa dimensão está intrinsecamente associada a dois objetivos estratégicos da OIT: normas, princípios e direitos fundamentais do trabalho; e proteção social.

Os elevados níveis de desemprego e de precarização do trabalho vivenciados ao longo da década de 1990 proporcionaram severos impactos sobre a proteção social em toda a América Latina, levando a uma diminuição nos já limitados padrões de cobertura da população. A insuficiência de cobertura do sistema de proteção social – tanto em relação ao número de trabalhadores quanto à gama de riscos cobertos – e a baixa qualidade da proteção oferecida estão entre os principais desafios enfrentados para a promoção do trabalho decente e o fortalecimento da coesão social na região.

O acesso à Seguridade Social é um elemento chave para a promoção do trabalho decente, na medida em que promove a garantia de renda e serviços sociais aos trabalhadores, com efeitos positivos sobre as suas famílias. No Brasil, apesar da ligeira expansão em comparação com a década de 1990, apenas metade dos trabalhadores ocupados (52,6% no ano de 2007) contribui para a previdência. Há significativas diferenças nas taxas de contribuição entre os trabalhadores segundo sexo, cor/raça e situação do domicílio. Em 2007, a cobertura previdenciária era realidade para 53,8% dos homens e 50,9% das

mulheres, o que representa um aumento em relação a 1992, quando essas cifras eram, respectivamente, 49,8% (homens) e 41,7% (mulheres) (vide Tabela 9). A diferença observada na proporção de homens e mulheres com cobertura previdenciária se reduziu de 8,1 p.p. para 2,9 p.p. nesse período. Por sua vez, a taxa de cobertura dos brancos (59,4%) era significativamente superior à dos negros (45,2%) em 2007, ainda que a desigualdade em relação a esse indicador tenha se reduzido de 18,2 p.p para 14,2 p.p. entre 1992 e 2007. Entre os trabalhadores residentes em áreas urbanas a proporção de contribuintes (58,3%) era mais do que o dobro daquela referente aos trabalhadores rurais (23,2%), a despeito do maior avanço na cobertura destes últimos observada entre 1992 e 2007.

A proporção de idosos (65 anos ou mais de idade) que regularmente recebe aposentadoria ou pensão é outro importante indicador da cobertura previdenciária. Além de assegurar uma renda permanente para as pessoas que se retiraram do mercado de trabalho por aposentadoria (tempo de serviço ou invalidez) e para os pensionistas, essa cobertura é estratégica para a sobrevivência de diversas famílias no país. Uma parcela expressiva dos recursos previdenciários dos idosos é empregada no consumo de bens e serviços essenciais para o bem-estar e saúde do conjunto da família. Em decorrência das sucessivas crises econômicas, dos elevados níveis de concentração de renda, do crescimento do desemprego (sobretudo juvenil) e da instabilidade das uniões, um expressivo contingente de filhos adultos vem se tornando cada vez mais dependente dos recursos de seus pais idosos. Esses recursos também possuem grande capacidade de dinamizar a economia, sobretudo nos municípios de menor porte.

Tabela 9. Seguridade Social

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Proporção de gasto público federal da seguridade social em relação ao PIB¹	6,9	6,9	7,0	7,6	7,7	7,9	8,2	8,4	8,8	9,0	9,4
<i>Modalidade de gasto</i>																
Assistência social	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8
Saúde	1,8	1,5	1,7	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6
Previdência social	5,0	5,3	5,2	5,8	5,8	5,8	6,0	6,1	6,5	6,7	7,0
Proporção da população de 65 anos ou mais de idade que recebem aposentadoria ou pensão, em %²	80,7	83,4	..	84,1	84,5	84,2	85,1	85,8	..	85,9	86,7	87,1	86,6	86,8	85,4	85,4
Mulheres	74,5	78,3	..	79,2	80,5	80,2	81,7	82,5	..	82,9	84,2	84,1	83,2	83,7	82,2	82,0
Homens	88,4	89,6	..	90,3	89,6	89,3	89,4	89,9	..	89,9	90,0	91,0	91,2	91,1	89,5	89,9
Negros	81,5	84,0	..	85,3	85,3	85,6	85,8	86,0	..	86,6	87,6	88,1	86,4	87,0	84,4	84,9
Branco	80,2	82,9	..	83,3	84,1	83,4	84,6	85,6	..	85,5	86,1	86,5	86,7	86,7	86,0	85,7
Rural	80,4	87,4	..	88,4	88,8	89,8	89,8	89,8	..	92,0	92,1	93,2	92,3	92,6	91,4	89,7
Urbano	80,8	82,2	..	82,9	83,3	82,7	83,8	84,7	..	84,6	85,6	85,9	85,5	85,8	84,2	84,6
Proporção de trabalhadores de 16 anos ou mais de idade que contribuem para a previdência social, em %³	46,7	46,0	..	45,8	45,9	46,0	46,4	45,6	..	47,4	46,8	47,8	48,6	49,4	50,7	52,6
Mulheres	41,7	41,2	..	41,8	43,1	43,5	45,0	43,9	..	46,5	45,8	46,9	47,2	48,0	49,3	50,9
Homens	49,8	49,1	..	48,4	47,8	47,6	47,4	46,7	..	48,1	47,5	48,5	49,6	50,5	51,8	53,8
Negros	36,5	35,8	..	36,0	36,8	36,5	37,2	36,1	..	38,8	38,1	39,0	40,3	41,6	42,8	45,2
Branco	54,7	54,0	..	53,3	52,8	53,4	53,7	53,0	..	54,4	53,8	55,3	55,7	56,5	57,9	59,4
Rural	15,3	15,9	..	16,2	18,1	17,2	18,4	18,9	..	17,1	16,8	17,8	18,9	19,7	21,5	23,2
Urbano	56,7	55,4	..	54,6	53,9	54,3	54,5	53,5	..	54,1	53,2	54,3	54,7	55,7	56,6	58,3

Notas:

¹ Não inclui os gastos com a previdência de inativos e pensionistas da União (Regime Jurídico União).² Inclui os pensionistas, aposentados por tempo de serviço ou invalidez e trabalhadores rurais aposentados beneficiados pela Constituição Federal de 1988.³ Percentual de trabalhadores que contribuem para o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), para Instituto de Previdência Social Estadual, Municipal (inclusive os servidores das forças policiais ou militares auxiliares) ou para o Plano de Seguridade Social da União (instituído com o Regime Jurídico único dos Funcionários Públicos Civis Federais).

Fonte: Diretoria de Estudos Sociais / IPEA; IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

Entre 1992 e 2007, cresceu de 80,7% para 85,4% a proporção de idosos que recebiam aposentadoria ou pensão (ver Tabela 9). A cobertura era maior entre os homens (89,9%) do que entre as mulheres (82,0%), mas praticamente não apresentava diferença entre brancos (85,7%) e negros (84,9%). Para todos os grupos a cobertura foi ampliada em comparação ao início da década de 1990, sendo mais expressiva entre as mulheres e os negros. Já entre os idosos residentes em áreas rurais a proporção (89,7%) era superior comparativamente à urbana (84,6%). O diferencial por situação do domicílio é influenciado pela Consti-

tuição Federal de 1988, que promoveu a ampliação dos benefícios da previdência social aos trabalhadores rurais.

A Constituição Federal de 1988 definiu a seguridade social como um conjunto integrado de ações destinadas a assegurar os direitos relativos à Saúde, à Previdência e à Assistência Social. Considerando-se conjuntamente esses três componentes, observa-se que desde a segunda metade da década de 1990 vem aumentando sistematicamente a proporção do gasto público federal com seguridade social em relação ao PIB – de 6,9%

Indicador Normativo 15. Seguridade Social – Aposentadoria

Legislação, políticas ou instituições: *Legislação relevante:* 1991 (seguridade social), com emenda de 1999; 1991 (previdência social); 1993 (assistência social, com benefícios para idosos carentes ou pessoas portadoras de deficiência); e 1999 (regulamento da previdência social). Emenda Constitucional n. 41 (EC41) aprovada por ambas as Casas do Congresso Nacional no final de 2003, alterando o Sistema de Seguridade Social existente, composto pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pelo regime geral de previdência social, e pelo sistema próprio de seguridade social dos servidores públicos efetivos. O Ministério da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>) exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra o custeio e os benefícios do regime geral. *Financiamento:* vários métodos.

Idades e requisitos para aposentadoria: *Aposentadoria por idade (previdência social):* 65 anos (homens) e 60 anos (mulheres) para empregados e autônomos urbanos; 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres) para os trabalhadores rurais.

Período de carência: para o segurado inscrito na previdência social até 24 de julho de 1991 o número mínimo de contribuições mensais varia de 60 a 180, de acordo com tabela de transição levando em conta o ano em que implementou as condições para a aposentadoria; para os segurados inscritos a partir de 25 de julho de 1991, mínimo de 180 contribuições mensais.

Aposentadoria por tempo de contribuição (previdência social): o segurado deve ter no mínimo 53 anos de idade e 35 anos de contribuição (homens) ou 48 anos de idade e 30 anos de contribuição (mulheres). Aposentadoria especial é devida ao segurado que tiver trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física por período de 15 a 25 anos.

Aposentadoria proporcional por tempo de contribuição: para segurado filiado à previdência social até 16 de dezembro de 1998 com idade mínima de 53 anos e 30 anos de contribuição (homens) ou idade mínima de 48 anos e 25 anos de contribuição (mulheres), exigindo-se um período adicional de contribuição correspondente a 40% do tempo que, na data referida, faltar para completar 35 anos de contribuição (homens) e 30 anos de contribuição (mulheres).

Todas as aposentadorias baseadas em contribuições podem ser pagas no exterior, nos termos de acordos bilaterais ou multilaterais. Benefício da assistência social é devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso (65 anos de idade) que comprovem carência econômica para prover a subsistência, com rendimentos familiares inferiores a 25% do salário mínimo por pessoa (no momento, R\$ 116,25 por pessoa). Revisão a cada dois anos.

Valor dos benefícios: *Aposentadoria por idade (previdência social):* 70% do salário-de-benefício mais 1% deste por grupo de 12 contribuições mensais, até o máximo de 100%. *Aposentadoria por tempo de contribuição (previdência social):* o benefício corresponde a 100% do salário-de-contribuição para os homens aos 53 anos de idade e 35 anos de contribuição e para as mulheres aos 48 anos de idade e 30 anos de contribuição, aplicando-se ademais o fator previdenciário (opcional no caso da aposentadoria por idade), fórmula que altera o valor do benefício levando em conta a expectativa de sobrevida, o tempo de contribuição e a idade (cálculo complexo – para detalhes consultar www.previdencia.gov.br). *Benefício assistencial:* um salário mínimo (no momento, R\$ 465,00).

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação obtida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: *Previdência social:* pessoas empregadas na indústria, no comércio e na agricultura; trabalhadores domésticos; algumas categorias de trabalhadores avulsos; empregados do serviço público e servidores públicos sem vínculo efetivo; e trabalhadores autônomos. Cobertura voluntária para estudantes, donas de casa, desempregados e outras categorias. Sistemas próprios para os servidores públicos efetivos e os militares. *Assistência social:* Idosos carentes e pessoas portadoras de deficiência.

Cobertura de trabalhadores na prática: *Seguridade social.* Em 2007, 52,6% dos trabalhadores ocupados com 16 anos ou mais de idade contribuíam para o sistema de previdência social. (ver indicadores estatísticos). *Assistência social:* Informação não localizada pela OIT.

Em 2007, 52,6% dos trabalhadores ocupados com 16 anos ou mais de idade contribuíam para o sistema de previdência social; e 85,4% da população com 65 anos e mais recebia aposentadoria ou pensão. (ver indicadores estatísticos).

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificação de junho de 2009 (partes II a X) ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção n. 128 – Benefícios por invalidez e velhice, e pensões para dependentes, 1967, não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Indicador Normativo 16. Seguridade Social – Auxílio-doença

Legislação, políticas ou instituições: *Legislação relevante:* 1991 (seguridade social), com emenda em 1999; 1991 (previdência social); 1993 (assistência social, em benefício de idosos carentes ou pessoas portadoras de deficiência; e 1999 (regulamento da previdência social). Emenda Constitucional n. 41 (EC41), aprovada por ambas as Casas do Congresso Nacional no final de 2003, alterando o Sistema de Seguridade Social existente, composto pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pelo regime geral de seguridade social, e pelo sistema próprio de seguridade social dos servidores públicos efetivos. O Ministério da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>) exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra o custeio e os benefícios.

Benefícios (nível e duração): O valor mensal do auxílio-doença corresponde a 91% do salário de benefício; 100% do salário mínimo para os trabalhadores rurais. Aos trabalhadores empregados, o benefício é pago depois de um período inicial de 15 dias, durante o qual cabe ao empregador o pagamento normal do salário. Os trabalhadores autônomos e segurados voluntários recebem o benefício desde o primeiro dia. *Condições de qualificação:* o segurado deve ter contribuído nos últimos 12 meses. Não há período de carência no caso de acidente do trabalho ou de doença grave. Não será devido o auxílio-doença ao segurado que, ao se filiar, já é portador da doença ou lesão invocada como causa para o benefício, salvo no caso de progressão ou agravamento da doença. *Duração máxima:* não há limite.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: *Previdência social:* pessoas empregadas na indústria, no comércio e na agricultura; trabalhadores domésticos; algumas categorias de trabalhadores avulsos; empregados do serviço público e servidores públicos sem vínculo efetivo; e trabalhadores autônomos. Cobertura voluntária para estudantes, donas de casa, desempregados e outras categorias. Sistemas próprios para os servidores públicos efetivos e os militares.

Cobertura de trabalhadores na prática: *Seguridade social:* Em 2007, 52,6% dos trabalhadores ocupados com 16 anos ou mais de idade contribuíam para o sistema de previdência social. (ver indicadores estatísticos). *Assistência social:* Informação não localizada pela OIT.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção n. 130 – Assistência Médica e Benefícios por Doença, 1969 (n. 130), ainda não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

em 1995 para 7,9% em 2000 e 9,4% em 2005 (ver Tabela 9).

Apesar do crescimento do gasto como proporção do PIB, a análise desagregada dos componentes da seguridade social revela que essa tendência não foi generalizada. No caso da Saúde¹, o percentual do gasto praticamente não se alterou e entre 1997 e 2005, oscilando apenas entre 1,5% e 1,8% do PIB. No caso da Previdência Social², essa propor-

ção vem aumentando e com maior intensidade a partir da atual década, ao passar de 5,8% em 2000 para 7,0% em 2005. Por fim, a Assistência Social apresentou crescimento gradativo ao passar de 0,1% no ano de 1995 para 0,4% em 2000 e 0,8% em de 2005. Vale ressaltar que o crescimento da participação da Assistência Social³, sobretudo a partir dos anos 2000, foi diretamente influenciada pela adoção e ampliação da cobertura dos programas de transferência direta de renda, a exemplo do Bolsa Família.

¹ Inclui os gastos com Atenção Básica em Saúde, Atenção Hospitalar e Ambulatorial no Sistema Único de Saúde, Vigilância Epidemiológica e Controle de Doenças Transmissíveis e Vigilância, Prevenção e Atenção em HIV/AIDS e outras Doenças Sexualmente Transmissíveis.

² Inclui a Previdência Social Básica (Regime Geral de Previdência Social) – pagamento de aposentadorias, pensões e auxílios-doença.

³ Inclui as Transferências de Renda com Condiionalidades – Bolsa Família, Proteção Social à Pessoa com Deficiência (RMV e BPC/Loas), Proteção Social à Pessoa Idosa (RMV e BPC/Loas) e Erradicação do Trabalho Infantil.

Indicador Normativo 17. Incapacidade para o Trabalho Devido à Invalidez

Legislação, políticas ou instituições: *Legislação relevante:* 1991 (Lei No. 8212 de 24 de julho, da Seguridade Social), 1999 (Lei No. 9876 de 26 de Novembro) Emenda; 1991 (Lei No. 8213 de 24 Julho, da Seguridade Social); 1993 (Lei No. 8742 de 7 de dezembro, da Assistência Social); e 1999 (Decreto No. 3048 de 6 de Maio, Previdência Social). O Ministério da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>) exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra o custeio e os benefícios.

Benefícios (nível e duração): *Aposentadoria por invalidez (previdência social):* Benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento. A aposentadoria por invalidez corresponde a 100% do salário de benefício, caso o trabalhador não esteja em auxílio-doença. O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. O segurado especial (trabalhador rural) terá direito a um salário mínimo, se não contribuiu facultativamente. Se o trabalhador necessitar de assistência permanente de outra pessoa, atestada pela perícia médica, o valor da aposentadoria será aumentado em 25% a partir da data do seu pedido.

Se o trabalhador estiver recebendo auxílio-doença, a aposentadoria por invalidez será paga a partir do dia imediatamente posterior ao da cessão do auxílio-doença. Se o trabalhador não estiver recebendo auxílio-doença: Empregados – a partir do 16º dia de afastamento da atividade ou a partir da data de entrada do requerimento, se entre o afastamento e o pedido decorrerem mais de 30 dias. Demais segurados – a partir da data da incapacidade ou a partir da data de entrada do requerimento, quando solicitado após o 30º dia de afastamento do trabalho. Se a Previdência Social for informada oficialmente da internação hospitalar ou do tratamento ambulatorial, após avaliação pela perícia médica, a aposentadoria começa a ser paga no 16º dia do afastamento ou na data de início da incapacidade, independentemente da data do pedido.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação obtida pela OIT.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados, inclusive os domésticos, trabalhadores avulsos contribuintes individuais e segurado especial (trabalhador rural).

Cobertura de trabalhadores na prática: *Previdência Social:* No ano de 2007, 52,6% dos trabalhadores com 16 anos ou mais de idade contribuíam para a previdência social.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção n. 128 – Benefícios de Invalidez, Velhice e Sobreviventes, 1967, ainda não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

O Sistema Único de Saúde⁴ (SUS) assegura, por definição, cobertura e acesso irrestrito a toda população a atenção básica de saúde no Brasil. Já no que concerne ao acesso a plano ou seguro de saúde privado por parte dos trabalhadores,

segundo as informações da PNAD, referentes ao Suplemento de Saúde, apenas cerca de um quarto dos ocupados possuía plano de saúde nos anos de 1998 (26,7%) e 2003 (27,6%). Essa proporção era mais elevada entre os trabalhadores com carteira de trabalho assinada: em torno de 40,0%.

⁴ O Sistema Único de Saúde – SUS – foi criado pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pelas Leis n.º 8080/90 e n.º 8.142/90, Leis Orgânicas da Saúde, com a finalidade de alterar a situação de desigualdade na assistência à Saúde da população, tornando obrigatório o atendimento público a qualquer cidadão, sendo proibidas cobranças de dinheiro sob qualquer pretexto. O SUS é destinado a todos os cidadãos e é financiado com recursos arrecadados através de impostos e contribuições sociais pagos pela população e compõem os recursos do governo federal, estadual e municipal.

10 Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e Empregadores

O exercício efetivo da liberdade de organização e associação sindical e da negociação coletiva é considerado um direito fundamental do trabalho, conforme a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, adotado pela OIT em 1998. A livre organização dos trabalhadores e dos empregadores e o diálogo aberto são também condições de fortalecimento da democracia e da coesão social e um dos fatores de avanço em direção a sociedades mais equitativas, nas quais todos podem desenvolver mais plenamente suas capacidades. No Brasil, há um marco legislativo que assegura o direito à liberdade de associação, conforme evidencia o Indicador Normativo 18 – *Liberdade de Associação e Direito a Organização*.

Segundo a PNAD, a taxa de sindicalização¹ apresentou oscilações ao longo do período em análise. Em função do aumento do desemprego, da precarização do trabalho e da informalidade essa taxa declinou ao longo da década de 1990, reduzindo-se de 18,0% a 16,7% entre 1992 e 1998. Essa queda atingiu com maior intensidade os homens (de 21,1% para 18,9%) e os trabalhadores brancos (de 20,7% para 19,5%) que predominavam nos postos de trabalho dos setores mais organizados da economia, justamente os mais afetados pela abertura comercial, especialmente na indústria. Entre os ocupados negros a taxa também se reduziu (de 14,5% para 13,7%), mas ela aumenta entre

as mulheres (de 13,1% para 14,7% entre 1992 e 1998), acompanhando a tendência de maior inserção feminina no mercado de trabalho e em ocupações dos setores mais organizados.

Durante a primeira metade da década de 2000, mais precisamente a partir de 2003, a proporção de trabalhadores sindicalizados volta a crescer de maneira sistemática (de 17,4% a 19,1% entre 2002 e 2006), em função, sobretudo, da intensificação do ritmo de crescimento do emprego formal e a consequente redução da informalidade, conforme analisado no Capítulo 1, ‘Oportunidades de Emprego’. Esse aumento da taxa de sindicalização ocorreu indistintamente entre homens, mulheres, brancos e negros. Já no ano de 2007, a taxa declinou um ponto percentual e ficou situada em 18,1%.

A negociação coletiva é um dos principais instrumentos da ação sindical e um dos mais importantes níveis do diálogo social entre empregadores e trabalhadores, sendo contemplada na legislação nacional, conforme Indicador Normativo 19 – *Direito à Negociação Coletiva*. É um espaço fundamental para a busca de melhores condições de trabalho e produtividade, constituindo-se, portanto, em um importante mecanismo para a promoção do trabalho decente. Um dos temas mais importantes da negociação coletiva é a discussão salarial. No Brasil, a reposição da inflação vem sendo intensamente debatida há muitas décadas. Os resultados dos reajustes salariais definidos em negociação coletiva desde 1996 indicam que

¹ Proporção de trabalhadores de 16 anos ou mais de idade associados a sindicato em relação ao total de ocupados da mesma faixa etária.

Indicador Normativo 18. Liberdade de Associação e Direito de Organização

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição garante a liberdade de associação profissional ou sindical a todos os trabalhadores (art. 8º) e aos servidores públicos civis (art. 37, inciso VI), excetuando os militares (art. 142, inciso IV). Proíbe, no entanto, a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município e estabelece o imposto sindical obrigatório para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; A criação de associações ou, nos termos da lei, de cooperativas, não está sujeita à autorização, vedando-se a interferência estatal em seu funcionamento; além disso, as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, com trânsito em julgado.

A Consolidação das Leis do Trabalho contém normas detalhadas tanto sobre a liberdade de associação quanto sobre a negociação coletiva. Assegura-se o direito de greve, com restrições relativas a atividades essenciais. O direito de greve dos servidores civis é garantido constitucionalmente, mas nenhuma lei foi até agora editada para permiti-lo. O Governo declarou em 2007 que um projeto de lei a esse respeito estava em preparação.

Evidência de efetiva implementação: Há dois casos sob exame do Comitê de Liberdade de Associação e três casos sobre cujo desenvolvimento o Comitê requereu seja mantido informado. As alegações dizem respeito a discriminações anti-sindicais por parte de empregadores.

Cobertura de trabalhadores e empregados pela legislação: O art. 5º da Constituição, em seu inciso XVII, garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País plena liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar. A Declaração de Peritos-Conselheiros da OIT observou que restrições a esse direito relativamente a determinadas categorias de trabalhadores, como os trabalhadores em zonas francas e os servidores públicos, não são compatíveis com a liberdade de que se trata.

Cobertura de trabalhadores e empregados na prática: Trabalhadores e empregados vinculados à economia informal não são cobertos pela legislação de proteção.

Ratificação de Convenções da OIT: Convênio sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (n. 87), 1948, não ratificada. (O Governo declara que a Convenção é incompatível com a Constituição, mas que tem a intenção de ratificá-la, a depender do resultado de consultas e revisões.)

Fontes:

1. Base de dados principais do país sobre liberdade de associação embasada na Declaração de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/countrybaselines/lang--en/docName--WCMS_091262/index.htm).
2. Legislação nacional.

a melhoria recente do desempenho do mercado de trabalho brasileiro mudou expressivamente a proporção de categorias que obtiveram correções iguais ou superiores à inflação.

O ano de 2007 foi o quarto consecutivo em que a porcentagem de acordos ou convenções coletivas de trabalho (96,0%) acompanhadas pelo DIEESE conseguiu pelo menos assegurar a recomposição das perdas salariais ocorridas desde a data-base anterior. Desde a criação do Sistema de Acompanhamento de Salários do DIEESE, em 1996, esse é o mais longo período em que predominam negociações que asseguram reposições e aumentos reais de salários. Entre 1996 e 2003, apenas por duas vezes essa proporção superou a casa

dos 50,0%. Em 2007, uma expressiva proporção de 88,0% dos acordos foram capazes de obter aumentos reais de salários – dois pontos percentuais mais que o registrado em 2006 (86,0%) – proporcionando também o melhor resultado desde 1996. Entre os setores econômicos, a maior porcentagem de acordos que obtiveram reajustes superiores à inflação registrou-se na indústria (94,0%), seguido pelo comércio (85,0%) e serviços (81,0%). Entre os reajustes que superaram a inflação, 70,0% dos acordos asseguraram no máximo até 2,0% de ganho real e 2,5% obtiveram ganhos superiores a 4,0%.

Outra importante dimensão do diálogo social e da concertação em prol da promoção do trabalho

Tabela 10. Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e Empregadores

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Taxa de Sindicalização, em %¹	18,0	17,8	..	17,3	17,5	17,1	16,7	16,8	..	17,4	17,4	18,2	18,5	18,9	19,1	18,1
Mulheres	13,1	13,7	..	13,8	14,8	14,5	14,7	14,9	..	16,0	15,7	17,0	17,1	17,6	17,7	17,0
Homens	21,1	20,4	..	19,7	19,3	18,8	18,1	18,2	..	18,3	18,7	19,1	19,6	19,9	20,2	18,9
Negros	14,5	14,6	..	14,2	14,2	14,3	13,7	14,4	..	14,6	14,9	16,1	16,3	17,1	17,4	16,6
Branços	20,7	20,2	..	19,7	20,0	19,2	19,2	18,7	..	19,6	19,5	20,0	20,4	20,5	20,7	19,5
Rural	16,0	16,5	..	15,9	16,4	16,3	16,5	17,6	..	21,2	22,3	23,9	24,3	24,7	25,6	24,4
Urbano	18,6	18,2	..	17,7	17,8	17,3	16,8	16,6	..	16,5	16,4	17,0	17,3	17,7	17,8	16,9

Nota:

¹ Proporção de trabalhadores ocupados associados a um sindicato.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

decente ocorre por intermédio das consultas e instâncias tripartites constituídas por representantes do governo e das organizações de trabalhadores e empregadores. Conforme pode ser observado no Indicador Normativo 20 *Consultas Tripartites*, o Brasil possui diversas iniciativas do gênero. Neste contexto, uma das experiências de maior abrangência e capilaridade territorial foi à criação e reconhecimento (durante os anos de 1994 e 1995) das Comissões de Emprego (estaduais e municipais) por parte do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT). A criação e homologação das Comissões de Emprego representaram um importante avanço para viabilizar a participação da sociedade organizada na administração e execução do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), conforme prevê a Convenção nº 88 da OIT. Além de assegurar a participação da sociedade, essas

instâncias tripartites colaboraram decisivamente no processo de descentralização e execução das políticas públicas integrantes do SPETR.

As Comissões de Emprego são órgãos ou instâncias colegiadas, de caráter permanente e constituídas de forma tripartite e paritária, compostas de no mínimo seis e no máximo 18 membros, devendo contar com representação da área urbana e rural, em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo. As principais competências das comissões são: gerar conhecimento sobre o mercado de trabalho local; orientar e controlar a execução local das políticas e promover a articulação institucional. Em 2008, todas as 27 unidades da federação contavam com Comissões (ou Conselhos) Estaduais de Emprego e um contingente de 3.110 municípios (56,0% do total) possuía comissões locais homologadas.

Indicador Normativo 19. Negociação Coletiva

Legislação, políticas ou instituições: Constituição, art. 8º. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 611 e seguintes.

Evidência de efetiva implementação: Em sua mais recente observação (2007), o Comitê de Peritos solicitou ao Governo informações a respeito de alegados atos de violência contra sindicatos relatados pela Confederação Internacional de Sindicatos (ITUC, sigla em inglês). Pediu também ao Governo prestar informações sobre a questão do “dissídio coletivo” (decisão judicial), sobre as providências adotadas para assegurar o direito de negociação coletiva aos servidores públicos e sobre declaração de nulidade de acordos coletivos se em conflito com a orientação da política econômico-financeira do Governo ou com a política salarial vigente.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Todos os trabalhadores, exceto os servidores públicos. O Comitê de Peritos critica a exclusão de servidores públicos não engajados na administração do Estado. Embora a Constituição, no art. 37, garanta ao servidor público o direito à livre associação sindical e o direito de greve (este nos termos e nos limites definidos em lei específica, que não existe), não lhes assegura o direito de negociação coletiva. O art. 8º, inciso VI, da Constituição, determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva. No Brasil o sindicato representa todos os empregados de uma categoria profissional e a negociação se realiza com o sindicato dos empregadores e não com um empregador específico. Nos termos do art. 611 da CLT, uma Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada entre sindicatos representativos de categorias profissionais (empregados) e econômicas (empregadores). No entanto, pelo § 1º do mesmo art. 611, a legislação trabalhista brasileira estabelece diferença conceitual entre a Convenção Coletiva, resultado de negociação entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores, e o Acordo Coletivo, celebrado entre um sindicato representativo de categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. *Limites ao espaço para negociação coletiva:* O Comitê de Peritos há longo tempo reivindica a anulação do art. 623 da CLT que permite ao Governo declarar nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo se estiver em conflito com a orientação da política econômico-financeira do Governo ou com a política salarial vigente.

Cobertura de trabalhadores na prática: Não disponível para trabalhadores da economia informal.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (n. 98), 1949, ratificada em 1952. Também foi ratificada a Convenção sobre Negociação Coletiva (n. 154) em 1992. A Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública (n. 151) está em processo de ratificação.

Fontes: 1. Comentários do Comitê de Peritos sobre a Convenção n. 98 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appldisplaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2007&type=0&conv=C098&lang=EN>).

Indicador Normativo 20. Consultas Tripartites

Legislação, políticas ou instituições: Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), estabelecida por uma portaria de agosto de 2004 do Ministério do Trabalho e Emprego. Inclui representantes de diversos ministérios e de organizações de empregadores e trabalhadores. Também existem outras instâncias de participação e consulta que são citadas na Agenda Nacional de Trabalho Decente: o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES); Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO); Comissão Quadripartite de Fortalecimento do Salário Mínimo; Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP); Conselho Nacional de Imigração (CNIG); Conselho Nacional de Previdência Social; Comissão Nacional Permanente Portuária (CNPP), Comissão Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI), além das Comissões de Emprego Estaduais, Distrital ou Municipais (Tripartite e Paritária) estabelecidas e reconhecidas por resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

Evidência de efetiva implementação: O Governo refere-se, em relatórios mais antigos sobre a Convenção n. 144, a consultas tripartites levadas a efeito tanto em comitês constituídos pelo Ministério do Trabalho e Emprego quanto no âmbito do MERCOSUL. Em relatórios mais recentes, menciona consultas tripartites consentâneas com os objetivos da C.144. Comentários do Comitê de Peritos citam relatórios de envio ao exame das autoridades competentes e possível denúncia de uma Convenção da OIT.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Consultas Tripartites (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (n. 144), ratificada em 1994.

Fontes: 1. Relatórios governamentais sobre a Convenção n. 144 e comentários do Comitê de Peritos a respeito deles (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0090&conv=C144&Lang=EN>).

11 Contexto

Econômico e Social do Trabalho Decente

Boa parte dos avanços no trabalho decente ocorridos no Brasil no período analisado e que foram registrados neste Relatório estão relacionados ao contexto econômico e social do país. Entre 1992 e 2007 o Brasil esteve marcado por fortes oscilações na conjuntura macroeconômica, com importantes repercussões no mercado de trabalho e no bem-estar dos brasileiros e brasileiras. No âmbito social, destacam-se avanços no perfil educacional da força de trabalho e o começo do bônus demográfico no país, no qual a pressão de novos entrantes ao mercado de trabalho tem diminuído.

Entre 1992 e 2007, a taxa média real de crescimento anual do PIB foi de 3,2%, o que se traduziu em um crescimento médio do PIB per capita de 1,7% ao ano. O principal aspecto do período, no entanto, foram as oscilações nas taxas de crescimento, devido aos impactos de uma série de crises econômicas. Os anos de 1990-1992 foram marcados por uma recessão, que foi seguida por dois anos (1993-1994) de recuperação econômica que conviveu com um processo hiperinflacionário até a introdução do Plano Real em 1994. Entre 1995 e 1998, as crises do México, da Ásia e da Rússia motivaram políticas monetárias cautelosas, que contribuíram para um baixo ritmo de crescimento econômico. Por sua vez, a crise brasileira do início de 1999, conjugada com políticas de ajuste fiscal e altas taxas de juros, restringiu a evolução da economia brasileira até 2003. A partir de 2004, a economia começa a crescer a taxas mais elevadas, até receber o impacto da crise financeira internacional no último trimestre de 2008. No período 2004-2007, a média anual real de crescimento do

PIB foi de 4,7%, seguido por um crescimento de 5,1% em 2008.

A crise financeira internacional interrompeu de maneira brusca o forte crescimento do ano 2008. O crescimento real do PIB acumulado até o terceiro trimestre do ano era de 6,4%, mas a crise provocou uma queda de 3,6% no quarto trimestre, seguido por uma queda de 0,8% no primeiro trimestre de 2009. Não obstante, a economia brasileira começa mostrar sinais de recuperação: o PIB cresceu 1,9% no 2º trimestre de 2009 em comparação com o trimestre anterior; entre janeiro e julho de 2009 registra-se um saldo acumulado de 438 mil empregos formais (com carteira de trabalho assinada), o que corresponde a uma expansão de 1,37%; a taxa de desemprego urbana¹ vem declinando sistematicamente desde março de 2009, passando de 9,0% nesse mês para 8,0% em julho e o rendimento médio real dos trabalhadores em julho de 2009 aumentou 3,4% em comparação com o mesmo mês do ano anterior.

O período abrangido por este relatório foi marcado por uma política monetária cujo objetivo principal é o controle da inflação. Analisando-se os dados de inflação para o período, é evidente que a política funcionou, mas com um custo elevado, já que foi promovida por taxas de juros extremamente altas, que afetaram negativamente os níveis de investimento no país.

¹ Referente ao conjunto das seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) pesquisadas pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE.

Tabela 11. Contexto Econômico e Social do Trabalho Decente

Indicador de Contexto	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Média de anos de escolaridade da população de 15 anos ou mais de idade	5,2	5,3	..	5,5	5,7	5,8	5,9	6,1	..	6,4	6,5	6,7	6,9	7,0	7,2	7,3
Mulheres	5,2	5,4	..	5,6	5,8	5,9	6,0	6,2	..	6,5	6,7	6,8	7,0	7,1	7,3	7,5
Homens	5,2	5,3	..	5,4	5,6	5,6	5,8	5,9	..	6,2	6,4	6,6	6,7	6,9	7,0	7,2
Negros	4,0	4,1	..	4,3	4,5	4,5	4,7	4,9	..	5,2	5,5	5,7	5,9	6,1	6,2	6,4
Branco	6,1	6,2	..	6,4	6,5	6,7	6,9	7,0	..	7,3	7,4	7,6	7,7	7,9	8,1	8,2
Rural	2,6	2,8	..	2,9	3,1	3,1	3,3	3,4	..	3,4	3,6	3,8	4,0	4,1	4,3	4,5
Urbano	5,9	6,0	..	6,1	6,3	6,4	6,6	6,7	..	6,9	7,1	7,2	7,4	7,5	7,7	7,8
Taxa de alfabetização da população de 15 anos ou mais de idade, em %	82,8	83,6	..	84,4	85,3	85,3	86,2	86,7	..	87,7	88,2	88,5	88,6	88,9	89,6	90,0
Mulheres	82,2	83,2	..	84,3	85,2	85,2	86,2	86,7	..	87,7	88,3	88,6	88,8	89,2	89,9	90,2
Homens	83,4	83,9	..	84,5	85,5	85,4	86,2	86,7	..	87,6	88,0	88,3	88,4	88,7	89,4	89,8
Negros	74,3	75,2	..	76,5	78,1	77,8	79,2	80,2	..	81,8	82,8	83,2	83,8	84,6	85,4	85,9
Branco	89,4	90,0	..	90,5	90,7	91,1	91,6	91,7	..	92,4	92,6	92,9	92,9	93,0	93,5	93,9
Rural	64,1	65,5	..	67,3	68,8	68,0	69,8	71,0	..	71,3	72,3	72,8	74,2	75,0	75,9	76,7
Urbano	87,6	88,1	..	88,6	89,3	89,3	90,0	90,3	..	90,5	90,9	91,2	91,3	91,6	92,2	92,4
Taxa de Prevalência de HIV na população de 15 a 49 anos de idade, em %¹	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
PIB e crescimento do PIB																
PIB per capita, em PPP (constante internacional 2005 US\$) ²	7.022	7.238	7.510	7.724	7.771	7.913	7.799	7.704	7.920	7.911	8.010	7.994	8.344	8.505	8.745	9.146
Crescimento anual real do PIB (%)	-0,5	4,9	5,9	4,2	2,2	3,4	0,0	0,3	4,3	1,3	2,7	1,1	5,7	3,2	4,0	5,7
Crescimento anual real do PIB per capita (%)	-2,1	3,4	4,3	2,8	0,6	1,8	-1,5	-1,2	2,8	-0,2	1,2	-0,3	4,2	1,7	2,3	4,0
Taxa de investimento (FBCP/PIB)	18,4	19,3	20,7	18,3	16,9	17,4	17,0	15,7	16,8	17,0	16,4	15,3	16,1	15,9	16,5	..
Taxa de Inflação anual (INPC)	281,2	374,5	277,3	20,1	8,8	4,3	2,5	8,1	5,2	9,1	13,9	10,0	6,0	4,9	2,8	5,0
Distribuição da ocupação por setores econômicos, em %																
Agricultura	18,0	18,0	18,0	17,6	16,6	15,7
Indústria ³	22,0	21,4	21,8	21,9	22,0	22,6
Serviços	60,0	60,6	60,2	60,5	61,4	61,7
Distribuição de Rendimento⁴																
Índice de Gini – população ocupada com rendimento ⁵	57,1	60,0	..	58,5	58,0	58,0	57,5	56,7	..	56,6	56,3	55,4	54,7	54,4	54,1	52,8
Índice de Gini – população em idade ativa (10 anos e mais) ⁶	57,5	60,3	..	59,2	59,0	58,8	58,4	57,6	..	57,2	57,3	56,6	55,9	55,2	54,8	53,4
Índice de Gini – rendimento dos domicílios com rendimento ⁷	52,8	54,9	..	57,1	56,7	56,8	57,0	56,7	..	56,0	55,8	55,3	54,5	53,5	53,2	52,8

Indicador de Contexto	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Renda domiciliar per capita – % apropriado pelos indivíduos 10% mais pobres da distribuição	0,77	0,86	0,90	0,92	0,88
Renda domiciliar per capita – % apropriado pelos indivíduos 10% mais ricos da distribuição	43,8	44,7	45,1	45,3	46,2

Notas:

¹ Estimativas da UNAIDS/OMS.

² Refere-se a poder de compra paritiva em dólares constantes de 2005.

³ Inclui construção civil.

⁴ Exclui os rendimentos da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

⁵ Rendimento médio real de todos os trabalhos. Em porcentagem, Índice de Gini multiplicado por 100.

⁶ Inclui o conjunto das fontes de rendimento captado pela PNAD. Em porcentagem, Índice de Gini multiplicado por 100.

⁷ Exclui os rendimentos das pessoas cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico e os domicílios sem declaração de rendimento domiciliar.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas); IBGE, Contas nacionais; IBGE, Séries Históricas e IPEA, IPEADATA; Banco Mundial (Indicadores de Desenvolvimento Mundial); UNAIDS/WHO, Relatório Global sobre a Epidemia de Aids – 2008, julho de 2008.

Também se observa, ao longo do período em análise, uma diminuição da desigualdade de renda medida pelo Índice de Gini². Com efeito, o referido índice, referente à distribuição dos rendimentos da população ocupada, diminuiu de 57,1 para 52,8 entre 1992 e 2007. Vale ressaltar que esse processo de desconcentração de renda se inicia em 1995. Contribuíram para essa melhoria, durante a década de 2000, o comportamento favorável do mercado de trabalho, o aumento real do salário mínimo e as políticas de transferência condicionada de renda. A melhoria no índice de distribuição de rendimentos não teve, porém, correspondência na distribuição funcional da renda, que retrata a participação das diversas fontes de renda no PIB. A participação na renda nacional do ganho com lucros, juros, aluguéis e aplicações financeiras (chamado excedente operacional bruto) tem comportamento praticamente oposto ao da remuneração dos empregados – a primeira, com trajetória positiva, ao contrário da segunda. De fato, a participação do excedente operacional bruto se amplia de 38,0% para 43,0% entre 1992

e 2003³, enquanto a remuneração dos empregados diminui de 43,5% para 35,6%.

Durante a década de 2000, a proporção de trabalhadores ocupados na agricultura seguiu a sua trajetória de declínio ao passar de 18,0% para 15,7% entre 2002 e 2007. Em sentido contrário, aumentou a participação do setor de serviços na absorção da mão de obra (de 60,0 para 61,1%). A indústria manteve a sua representatividade ao responder por 22,0% da ocupação.

Durante as duas últimas décadas o Brasil vem passando por significativas transformações socio-demográficas, dentre as quais destacam-se o arrefecimento do ritmo de crescimento demográfico, fruto do significativo declínio da fecundidade, a continuidade do processo de urbanização e o rápido processo de envelhecimento populacional. Pelo lado da demanda do mercado de trabalho, o referido *momentum* demográfico vem ocorrendo num contexto marcado por expressivas transformações na estrutura produtiva e pelo enxugamento de postos de trabalho mais diretamente relacionados aos jovens. As oportunidades de inserção laboral juvenil, além de insuficientes em relação ao contingente que ingressa anualmente

² Este índice mensura a desigualdade de uma distribuição, variando de 0 (a perfeita igualdade) até 1 (concentração absoluta ou desigualdade máxima). Os coeficientes de Gini são expressos em porcentagem (multiplicado por 100).

³ Mudanças de metodologia no cálculo do PIB só, até o presente momento, comparações da série para esse período.

Indicador Normativo 21. Administração do Trabalho

Legislação, políticas ou instituições: O Ministério do Trabalho e Emprego é o responsável direto pelo gerenciamento das principais áreas referentes ao trabalho e emprego. Os indicadores demonstrados na maioria destes tópicos, quando tomados conjuntamente, revelam a existência de um sistema integrado de administração do trabalho.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Foi observada em vários indicadores. Entretanto, algumas categorias são excluídas da cobertura no âmbito da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): trabalhadores domésticos, trabalhadores do setor agrícola, funcionários públicos da União, Estados e Municípios e outros empregados de corpos administrativos autônomos que apresentam algum tipo de cobertura que lhes garantem um status similar ao de funcionários públicos. Trabalhadores domésticos são cobertos por legislação especial.

Ratificação de Convenções da OIT:

Administração do Trabalho: Convenção n. 150 – Administração do Trabalho (1978), não ratificada

Inspeção do Trabalho: Convenção n. 81 – Inspeção do Trabalho (1947), ratificada em 1989, mas não protocolada. Convenção n. 129 – Inspeção do Trabalho na Agricultura (1969), ainda não foi ratificada.

Relações Industriais: Convenção n. 87 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical (1948), não ratificada; Convenção n. 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949), ratificada em 1952.

Estatísticas do Trabalho: Convenção n. 160 – Estatísticas do Trabalho (1985), ratificada em 1990.

Seguridade Social: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social (1952), ratificada em 2009.

Política de Emprego: Convenção n. 122 – Política de Emprego (1964), ratificada em 1969.

Segurança e Saúde no Trabalho: Convenção n. 155 – Saúde e Segurança no Trabalho (1981), ratificada em 1992; Convenção n. 187 – Estrutura de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (2006), não ratificada

Orientação Vocacional e Treinamento: Convenção n. 142 – Orientação Profissional e a Formação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos (1975), ratificada em 1981.

Fontes: Vide outros Indicadores Normativos.

no mercado de trabalho, concentram-se geralmente no assalariamento sem contrato de trabalho e ocupações em tempo parcial e não-assalariadas. As taxas de rotatividade também são mais comuns entre os jovens em virtude, sobretudo, do menor aporte de capital humano acumulado, o que contribui mais facilmente para o processo de substituição e rotatividade da mão-de-obra, como ocorre através dos estágios⁴.

Apesar da queda da fecundidade e, conseqüentemente, da natalidade, a fecundidade adolescente vem apresentando resistência em declinar, em especial entre os mais pobres. No Brasil, as taxas específicas de fecundidade de todos os grupos etários diminuíram, a exceção do grupo de 15 a 19 anos,

⁴ A situação é ainda mais agravada pelos baixos níveis de instrução e atraso escolar da população juvenil. Em 2007, cerca de 31,0% dos jovens brasileiros tinham menos de oito anos de estudo, ou seja, não tinha completado o ensino fundamental. Diante deste contexto, o jovem vem enfrentando sérias dificuldades tanto para encontrar o seu primeiro emprego quanto para se manter num emprego regular.

que representava 9,2% da taxa de fecundidade total em 1980, 13% em 1991 e 19,9% em 2000.

O afastamento do sistema educacional, em especial no caso dos jovens do sexo masculino, e a conseqüente falta de perspectivas, associadas às dificuldades de inserção no mercado de trabalho pode levá-los ao envolvimento em atividades ilícitas, tornando-os mais suscetíveis aos efeitos da violência, sobretudo nos grandes centros urbanos. Com efeito, segundo os dados do Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM) do Ministério da Saúde, mais de um terço (36,6%) dos óbitos por homicídios registrados no Brasil no ano de 2007, ocorreram entre jovens de 15 a 24 anos. Frente ao contingente de jovens vítimas de homicídios, cerca de 94,0% pertenciam ao sexo masculino. A Taxa de Mortalidade Específica por Homicídios entre os jovens de 15 a 24 anos de idade aumentou de 31,8 por 100 mil habitantes em 1992 para 49,0 por 100 mil habitantes em 2005. Já para o conjunto da população, ou seja,

considerando-se todas as faixas etárias, a taxa era bem inferior no ano de 2005 (26,1 por 100 mil habitantes). É importante ressaltar que entre algumas metrópoles, a incidência da mortalidade juvenil por homicídios assume proporções significativamente ainda mais alarmantes, a exemplo das regiões metropolitanas do Recife (162,4 p/100 mil hab.), Vitória (139,9) e Rio de Janeiro (116,2 p/100 mil hab.). Essa situação também apresenta um inquietante viés de raça. No Estado da Bahia – que possui a maior proporção de população negra do país – a taxa em 2006, referente a população de 15 a 29 anos, era de 8,8 homicídios/100 mil entre os brancos e de 44,5 homicídios/100 mil entre os negros, ou seja, cinco vezes superior.

No âmbito da educação, ocorreram avanços significativos ao longo período em análise, mas persistem as desigualdades raciais e de local de residência. A taxa de alfabetização da população de 15 anos ou mais de idade aumentou de 82,8% em 1992 para 90,0% em 2007. A proporção de alfabetizados no ano de 2007 era ligeiramente maior entre as mulheres (90,2%) comparativamente aos homens (89,8%) e cerca de sete pontos percentuais superior entre os brancos (93,1%) em relação aos negros (85,9%). Um dos principais traços estruturais dos índices de alfabetização no país é a magnitude das diferenças das taxas prevalentes na área rural (76,7%), que ainda era muito inferior em comparação com a urbana (92,4%) no ano de 2007. Em que pese o avanço ocorrido nos últimos 15 anos, esses indicadores revelam que o analfabetismo ainda é bastante elevado em algumas camadas da população.

A alfabetização passou a ser definida de forma mais exigente nos debates acerca do tema realizados no início da década de 1990, nos países avançados. Na América Latina, a UNESCO ressalta que o processo de alfabetização somente se consolida de fato entre as pessoas que completaram a 4ª série, em razão das elevadas taxas de regressão ao analfabetismo entre os não concluintes desse ciclo de ensino. Diante deste contexto, surge o conceito de analfabetismo funcional, que operacionalmente considera os indivíduos com 15 anos ou mais de idade que possuíam menos de quatro anos completos de estudo. Quando o analfabetismo é analisado sob essa perspectiva, percebe-se

que, obviamente, a situação é mais preocupante do que aquela revelada pelo indicador tradicional. No País, em 2007, a taxa de analfabetismo funcional total era de 21,7%, sendo de 42,9% na zona rural e de 17,8% na urbana.

A média de escolaridade da população de 15 anos ou mais de idade aumentou de 5,2 para 7,3 anos de estudo entre 1992 e 2007, revelando um ganho de dois anos. O nível de escolaridade das mulheres (7,5 anos em 2007) é ligeiramente superior ao dos homens (7,2 anos) e ainda são muito significativas as diferenças entre brancos (8,2) e negros (6,4) e entre a população residente em áreas urbanas (7,8) e rurais (4,5).

A frequência à escola por parte das crianças e adolescentes evoluiu rapidamente, sobretudo a partir dos últimos dez anos do período em análise. Entre a primeira infância (0 a 6 anos de idade) o percentual das que freqüentavam a escola passou de 29,2% em 1997 para 44,5% em 2007. Já entre as crianças de 07 a 14 anos de idade o percentual cresceu de 93,0% para 97,6% durante o referido período – entre esse conjunto, 87,0% freqüentavam estabelecimentos escolares da rede pública de ensino, revelando a importância do Estado em cumprir a sua obrigação constitucional de prover a oferta de educação para o ensino fundamental. Tratando-se dos adolescentes de 15 a 17 anos de idade, a taxa de frequência à escola se expandiu de 73,3% em 1997 para 82,1% em 2007.

Para a análise da população em idade plena de trabalhar (15 a 49 anos) vivendo com o vírus HIV ou Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (Aids), foram utilizadas informações do Relatório Global sobre a Epidemia de Aids elaborado pelo Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS). Com base nessas informações a Taxa de Prevalência na população de 15 a 49 anos de idade, que era de 0,5% em 1992 e 1993 aumentou para 0,6% em 1995 e manteve-se constante até o ano de 2007. Cabe mencionar que a Aids no Brasil tem se configurado como subepidemia e que o seu tratamento é garantido gratuitamente no Sistema Único de Saúde (SUS) a qualquer cidadão com HIV ou Aids que viva no Brasil, incluindo estrangeiros.

Publicado pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho com apoio financeiro da União Européia no âmbito do projeto OIT/CE, "Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente" (MAP).



ISBN 978-92-2-822949-3



9 789228 229493

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO