

**X ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI VALÊNCIA – ESPANHA**

**DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS
HUMANOS**

MARCOS LEITE GARCIA

FERNANDO ANTONIO DE CARVALHO DANTAS

JORGE CARDONA LLORENS

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch – UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – Fumec – Minas Gerais

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais

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

D598

Direito internacional dos direitos humanos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/2020

Coordenadores: Fernando Antonio de Carvalho Dantas; Jorge Cardona Llorens; Marcos Leite Garcia – Florianópolis: CONPEDI, 2020 / Valência: Tirant lo blanch, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-006-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Crise do Estado Social

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. X Encontro Internacional do CONPEDI Valência – Espanha (10:2019 :Valência, Espanha).

CDU: 34

X ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI VALÊNCIA – ESPANHA

DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Apresentação

A realização do X Encontro Internacional do CONPEDI, na cidade de Valência, Espanha, em associação com a “Facultat de Dret” da Universidade de Valência (UV), entre os dias 4 e 6 de outubro de 2019, consolidou o paradigma de excelência acadêmica, de integração, de crítica e responsabilidade social na realização dos eventos internacionais do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI).

O Direito Internacional dos Direitos Humanos, objeto específico desta publicação, é marcado pela complexidade e, de certo modo, vai muito mais além do entendimento calcado no senso comum, de que os Direitos Humanos nascem com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, mesmo que tenha tido sua gênese com anterioridade, com criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. Com o avançar dos tempos e as complexidades da Sociedade contemporânea, a proteção internacional dos Direitos Humanos cresce em importância e cada vez mais a humanidade necessitará que os sistemas internacionais de proteção dos Direitos sejam aperfeiçoados.

A troca de experiências e a busca pela liberdade, igualdade e solidariedade em uma Sociedade cada vez mais diversa, exige da sociedade e das instituições relações interculturais em prol de uma melhor convivência e, conseqüentemente, de paz, justiça e qualidade de vida.

Nesta perspectiva os trabalhos apresentados neste Grupo de Trabalho abordaram temas de fundamental relevância para o trato contemporâneo dos Direitos Humanos, em profícuas e inovadoras dimensões teóricas, metodológicas e práticas tais como: o direito humano ao trabalho decente, imigração e trabalho, direitos civis de transexuais e das diversidades sexuais, controle de convencionalidade, regimes ditatoriais e análise crítica sobre a tortura no Brasil.

Desejamos uma boa leitura a todas e todos.

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas - UFG

Prof. Dr. Jorge Cardona Llorens - UV

Prof. Dr. Marcos Leite Garcia – UNIVALI

DECLARAÇÃO TRIPARTITE DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL: UM DIÁLOGO COM O DIREITO HUMANO AO TRABALHO DECENTE

ILO TRIPARTITE DECLARATION ON THE PRINCIPLES OF MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY: A DIALOGUE WITH HUMAN RIGHTS TO DECENT LABOUR

Luiz Antônio Da Silva Bittencourt ¹
Deilton Ribeiro Brasil ²

Resumo

Esta pesquisa tem como objetivo fazer uma análise da Declaração Tripartite da OIT sobre os princípios das empresas multinacionais e política social dentro do contexto do direito humano ao trabalho decente. Como resultado alcançado verificou-se que o trabalho decente é a concretude do pleno emprego que tem como resultado a progressiva eliminação das desigualdades socioeconômicas, da pobreza e gerar seguridade social onde o direito ao trabalho é um direito humano e fundamental. A pesquisa é de natureza teórico-bibliográfica seguindo o método indutivo que instruiu a análise da legislação, bem como a doutrina que informa os conceitos de ordem dogmática.

Palavras-chave: Direito humano e fundamental, Trabalho decente, Princípios da declaração tripartite da oit, Políticas sociais

Abstract/Resumen/Résumé

This paper analyzes the ILO Tripartite Declaration on the principles of multinational enterprises and social policy within the context of the human right to decent work. It has been verified that decent work is the concreteness of full employment, which results in the progressive elimination of socioeconomic inequalities, poverty and social security where the right to work is a fundamental human right. The research is of theoretical-bibliographic nature following the inductive method as well as the doctrine that informs the concepts of dogmatic order.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human and fundamental right, Decent work, Principles of the ilo tripartite declaration, Social policies

¹ Mestre em Direito Privado pela PUCMinas. Especialista em Ensino de Filosofia PUCMinas e em Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo pela Universidade de Castilla-La Mancha, Espanha. Advogado.

² Pós-Doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina, Itália. Doutor em Direito pela UGF-RJ. Professor da Graduação e PPGD da Universidade de Itaúna (UIT) e Faculdades Santo Agostinho (FASASETE).

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo destacar alguns aspectos da Declaração tripartite da OIT que apresentam os princípios aplicados as empresas transnacionais e a ligação com o tema com o direito humano ao trabalho decente.

O artigo, para alcançar seu objetivo foi dividido em duas partes. No primeiro tópico, buscou-se fazer um estudo da Declaração tripartite e os seus seis pilares que a estrutura bem como analisar os objetivos e âmbito de aplicação, a política geral, a política de emprego, de formação, de condições de trabalho e vida e as relações de trabalho, tendo como foco a realização do trabalho decente sob o viés do direito internacional dos direitos humanos.

Todavia, antes de se adentrar nos tópicos da Declaração tripartite, também far-se-á uma conceituação do que se entende por direito transnacional do trabalho, mesmo sendo apenas algumas noções introdutórias, posto que, a declaração tripartite tem como foco trazer alguns princípios aplicados a empresas transnacionais.

O segundo momento do artigo tem como escopo analisar as condições esperadas da realização do trabalho decente. Nesse item, procurar-se-á demonstrar que um trabalho decente, de acordo com a OIT, é aquele que assegura liberdade, segurança, equidade e dignidade.

O método utilizado para a realização do trabalho foi o indutivo com a abordagem de categorias consideradas fundamentais para o desenvolvimento do tema que aborda a Declaração tripartite da OIT sobre os princípios das empresas multinacionais e política social em conexão com o direito humano ao trabalho decente. Os procedimentos técnicos utilizados na pesquisa para coleta de dados foram essencialmente a pesquisa bibliográfica.

O levantamento bibliográfico forneceu as bases teóricas e doutrinárias a partir de livros e textos de autores de referência, tanto nacionais como estrangeiros. Enquanto o enquadramento bibliográfico utiliza-se da fundamentação dos autores sobre um assunto, o documental articula materiais que não receberam ainda um devido tratamento analítico. A fonte primeira da pesquisa é a bibliográfica que instruiu a análise da legislação constitucional e a infraconstitucional, bem como a doutrina que informa os conceitos de ordem dogmática.

BREVES COMENTÁRIOS DA ESTRUTURA DA DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL

A Declaração da OIT que busca refletir os princípios do Direito do Trabalho aplicados, em especial, às empresas multinacionais é fruto de quatro reuniões: a primeira havida em 1977 quando da 204ª reunião, 2000, quando da 295ª reunião, em 2006, quando da 329ª reunião e em março de 2017.

Essa Declaração da OIT teve como foco, estabelecer alguns princípios que servem de orientações para as empresas multinacionais em questão de política social. Como o documento afirma,

Os princípios estabelecidos na Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social [...] fornecem às empresas multinacionais, governos e organizações de empregadores e trabalhadores informações sobre emprego, treinamento, condições de trabalho e de vida e relações trabalhistas (OIT, 2017).

Nesse sentido, o objetivo desta Declaração é a de “[...] Melhorar os efeitos sociais e trabalhistas positivos das operações das empresas multinacionais e melhorar sua governança, a fim de alcançar um trabalho decente para todos[...].” (OIT, 2017, p. 01).

O diálogo entre os atores sociais se torna instrumento que buscará trazer efetividade no campo social, tendo a política de implementação do trabalho decente como um indicativo. Todavia, para que isso ocorra, as empresas multinacionais precisam criar condições propícias para que todos os trabalhadores sejam considerados em sua plenitude na relação de trabalho, principalmente em condições de igualdade e a OIT assume um papel importante nessa seara. Ela,

Com a sua estrutura tripartida única, a sua competência e a sua longa experiência no domínio dos assuntos sociais, deve desempenhar um papel essencial na elaboração de princípios que orientem os governos, organizações de trabalhadores e empregadores e as respectivas empresas neste domínio. Multinacionais (OIT, 2017, p. 01).

Essa Declaração se estrutura a partir de 6 pontos a seguir descritos: objetivo e âmbito de aplicação, política geral, emprego, formação, condições de trabalho e vida e relações de trabalho. Esses pontos essenciais, que ao falar de empresas nacionais tem como plano de fundo o direito transnacional do trabalho, objetiva ao final, assegurar o trabalho decente a todos.

Assim sendo, necessário se faz analisar o que se compreende por Direito Transnacional do Trabalho para depois se adentrar nos seis pontos formadores da Declaração tripartite.

Algumas noções sobre o Direito Transnacional do Trabalho

De acordo com Antônio Ojeda-Avilés (2013), o direito transnacional tem suas origens de formulação após a segunda guerra mundial a partir do estudo do professor Philip da Universidade de Colúmbia, Estados Unidos Jessup na obra “Transnational Law” que teve como preocupação as empresas multinacionais, da necessidade de se ter normas, mesmo que de condutas, para regular suas atividades no âmbito transnacional, principalmente aquelas empresas que estavam ligadas ao fornecimento de instrumentos para a guerra.

De acordo com Ojeda-Avilés (2013, p. 22) em estudo de Philip, havia na década de 50, período pós-guerra, com

[...] o desembarque de empresas americanas em todo o mundo, incluindo a Europa e o Japão. As empresas multinacionais, com suas fábricas, filiais e estabelecimentos nos países de acolhida, criam uma densa rede de contratos e relações, tanto comerciais quanto trabalhistas, que às vezes fogem do contato com o poder político e às vezes o colonizam. O poder horizontal das multinacionais compete com o poder vertical dos governos e aproveita sua dimensão internacional para superar as administrações e os sindicatos.

Ojeda-Avilés (2013, p. 24) vai definir então o direito transnacional do trabalho como aquele que “[...] Ele compreende o conjunto de normas de todos os tipos que regulam as relações entre sujeitos privados de imperium com transcendência supranacional”.

O autor afirma que do conceito apresentado, é possível extrair três aspectos inerentes o direito transnacional do trabalho: primeiro que se refere a relações horizontais, entre sujeitos privados, segundo que tem como fontes normativas, não somente a lei, mas diversas outras formas extrajudiciais como laudos arbitrais, convênios coletivos, contratos, usos e costumes, práticas empresariais de caráter regulatórios, dentre outros e a questão da transcendência territorial, por ser supranacional.

Como afirma Canalda Criado (2014, p. 90), as empresas transnacionais romperam barreiras, pois a capacidade para essas empresas de “[...] desenvolver sua atividade em qualquer parte do mundo implica uma tendência dos Estados de comprometerem-se com o investimento estrangeiro, comprometendo os direitos trabalhistas reconhecidos nos sistemas jurídicos”.

É por intermédio do direito transnacional do trabalho que são celebrados os Acordos Marcos Globais, que tornam-se instrumentos de regulação das atividades empresariais, principalmente chamando a atenção para a responsabilidade social (BAYLOS, 2009, p. 107-125).

E o tema do direito ao trabalho decente é recorrente no Direito Transnacional do Trabalho. Embora não dotado de exigência jurídica, mas nos Acordos Marcos Globais há uma preocupação com a condição do trabalhador e os sindicatos tem assumido um papel importante, com as negociações coletivas transnacionais. As barreiras territoriais estão sendo rompidas, mas sem deixar de afrontar os principio da soberania nacional. Os direitos assegurados nesses acordos em matériaa laboral, então, asseguram, principalmente, que os trabalhadores sejam reconhecidos e não se tornam mais um número.

E nessa perspectiva, a Declaração tripartite teve uma papel importante, pois reafirmou que as empresas transnacionais devem ser socialmente responsáveis e não visar somente o lucro, mas reconhecer a importância que o trabalho tem para cada país e para cada cidadão. Não pode ser qualquer trabalho, mas deve assegurar condições dignas de vida.

O objetivo e âmbito de aplicação da Declaração Tripartite da OIT

O primeiro ponto da Declaração tripartite vem reafirmar a importância que as empresas transnacionais possuem no mundo atual, sendo essenciais para o progresso, geração de empregos, bem estar, dentre outras diversas funções. Mas também, os governos devem ter em mente que tais empresas devem ter como diretriz, o desenvolvimento sustentável, pois o capitalismo por si só não gera reciprocidade.

De acordo com a OIT, as empresas transnacionais,

No âmbito das políticas de desenvolvimento sustentável estabelecidas pelos governos, elas também podem contribuir de maneira importante para a promoção do bem-estar econômico e social; à melhoria do padrão de vida e à satisfação das necessidades básicas; à criação de oportunidades de emprego, tanto direta como indiretamente; e o exercício efetivo dos direitos humanos, incluindo a liberdade de associação, em todo o mundo (OIT, 2017, p. 02).

Bittencourt (2019) ressalta que o objetivo da OIT, como organismo internacional que tem como uma de suas funções a criação de mecanismos que melhorem as condições de vida dos trabalhadores, com essa declaração, objetiva então, “[...] promover uma contribuição positiva que as empresas multinacionais possam fazer para o progresso econômico e social e

para alcançar um trabalho decente para todos, bem como minimizar e resolver as dificuldades que as operações dessas empresas podem causar” e que tais objetivos devem ser alcançados através da edição de leis e políticas públicas apropriadas com diálogos permanentes entre os atores sociais do mundo do trabalho, governo, empregador e empregado, através das categorias de representação (OIT, 2017, p. 02).

Os governos signatários da OIT, através dos princípios insculpidos nesta Declaração, poderão ser orientados para se tomar as melhores medidas necessárias que ampliem e tutelem os direitos dos trabalhadores e assegurem o trabalho realmente decente. Tais princípios devem ser aplicados no âmbito das empresas transnacionais e por estas se entende como empresas que “[...] que possuam ou controlem a produção, distribuição, serviços ou outros benefícios fora do país em que tenham sua sede” (OIT, 2017, p. 03).

E mais,

Esta declaração contém princípios sobre emprego, formação, condições de trabalho e relações de vida e trabalho, cuja aplicação é recomendada voluntariamente a governos, organizações de empregadores e trabalhadores e empresas multinacionais; esses princípios não devem limitar ou afetar as obrigações decorrentes da ratificação de uma convenção da OIT (OIT, 2017, p. 03).

Nesse contexto, os princípios da Declaração tripartite se referem então, como afirmado anteriormente às áreas de política geral, emprego, formação, condições de trabalho e relações de trabalho.

A política geral da Declaração Tripartite da OIT

A Declaração tripartite ao apresentar a política geral para as empresas transnacionais adotarem, inicia chamando a atenção para o aspecto do respeito para as legislações nacionais, mas consigna o respeito aos Tratados internacionais.

Assim,

Elas também devem cumprir os compromissos livremente contratados de acordo com a legislação nacional e as obrigações internacionais adotadas. Da mesma forma, devem respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e os correspondentes Pactos Internacionais (1966) adotados pela Assembléia Geral das Nações Unidas, bem como a Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seus princípios, segundo os quais Liberdade de expressão e associação são essenciais para o progresso sustentado (OIT, 2017, p. 04).

A política geral a serem adotadas pelas empresas internacionais então é o respeito ao direito interno e o direito internacional, chamando a atenção para a Declaração Universal dos Direitos Humanos e para o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais,

principalmente no que diz respeito às obrigações de respeitar, proteger e realizar. Mas também, consigna que as Convenções da OIT que tratam dos princípios fundamentais da Declaração de 1998 e do direito de sindicalização e negociação coletiva devem estar sempre em pauta.

A observância dos princípios esculpidos nesses documentos internacionais, de acordo com a Declaração tripartite, será a construção de práticas sociais adequadas e que gerem progresso social e assegurem a observância dos Direitos Humanos dos trabalhadores, assegurem também que o trabalho seja realmente decente a todos. O diálogo social entre os atores da relação de trabalho, nesse contexto se torna medida de extrema necessidade, porque se torna uma construção participativa, não somente com o país de origem da empresa transnacional, mas todos os países em que a empresa tenha filial.

As políticas de emprego da Declaração Tripartite da OIT

Na política de emprego, a Declaração tripartite da OIT apresenta uma preocupação ímpar. Para ela, quando se fala em emprego, deve se falar de um emprego decente e por isso deve haver um esforço mútuo entre os atores sociais para que haja a promoção do emprego, e, que esse emprego gere seguridade social, que haja políticas eficazes que proporcionem a eliminação de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório bem como seja eliminada toda forma de trabalho infantil em suas piores formas, com estabelecimento de idade mínima, que haja igualdade de oportunidades e de trato bem como ocorra a seguridade do trabalhador no emprego.

Nesse sentido,

Com o objectivo de estimular o crescimento económico sustentável e o desenvolvimento, elevar os padrões de vida, satisfazer as necessidades de emprego e resolver os problemas de desemprego e subemprego, os governos devem formular e implementar, como objectivo principal, uma política activa destinada a promover o pleno emprego produtivo e bem escolhido e o trabalho decente (OIT, 2017, p. 7).

O que se percebe nesse aspecto dessa Declaração é que as empresas transnacionais devem adotar uma postura que respeito a política internacional de promoção do trabalho decente adotada em 1999 pela OIT. Todos os princípios contidos na política de emprego estão presentes nos quartos pilares estratégicos de efetivação do trabalho decente, aspecto que será tratado mais a frente quando adentrar no que se entende por trabalho decente.

A formação da Declaração Tripartite da OIT

Segundo Delgado (2015) em um mundo globalizado, com os avanços tecnológicos, no auge da 3ª revolução tecnológica, a OIT apresentou uma preocupação com a necessidade do diálogo entre os envolvidos no mundo do trabalho para que haja, constantemente, políticas de formação profissional.

É uma responsabilidade dos governos e as empresas transnacionais, segundo orientações da declaração tripartite, “[...] elaborar políticas nacionais em matéria de orientação e formação profissional que guardem relação com o emprego” (OIT, 2017, p. 12).

É dever das empresas transnacionais proporcionar formação adequada aos seus empregados, mas essa formação deve ser de forma isonômica entre todos, não somente na sede da empresa, mas para todas as filiais, visando gerar desenvolvimento para o país anfitrião. Formação que será capaz de gerar oportunidades de progressão e melhoras de salário e condição de vida. Por isso, a necessidade de um constante diálogo entre o governo, empregador e empregado, pois juntos conseguirão construir políticas de desenvolvimento nacional e desenvolvimento humano.

As condições de trabalho e de vida sob o viés da Declaração Tripartite da OIT

As condições em que o trabalhador é submetido é sempre motivo de preocupação para a OIT. Isso se revela desde os fatos políticos e sociais que proporcionaram o surgimento dessa Organização (BITTENCOURT, 2019).

Na Declaração tripartite, dois aspectos chamaram a atenção da OIT e que resultaram em duas diretrizes em que as empresas transnacionais são consignadas a observarem em relação as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. São elas: preocupação com o salário, prestação e condição de trabalho e a questão da segurança e saúde do trabalhador. Tais aspectos têm influência direta com o trabalho decente.

Para tanto, as empresas, ao estabelecer políticas de salário devem levar em consideração alguns aspectos: primeiro, as necessidades dos trabalhadores e suas famílias, por isso se faz conhecer a realidade social em que a empresa se instala e segundo, a questão do desenvolvimento econômico que a empresa vai gerar naquele país, para que possa estabelecer diretrizes de desenvolvimento econômico e social, sendo o salário pago capaz de proporcionar “[...] prestações básicas , como moradia, assistência médica e alimentação” (OIT, 2017, p.

13). Nessa política empresarial, de acordo com a OIT, o país em desenvolvimento e os empregados usufruirão diretamente das atividades dessas multinacionais.

Já no aspecto da segurança e saúde, para a OIT,

Os governos devem assegurar que tanto as empresas multinacionais quanto as nacionais apliquem padrões adequados de segurança e saúde e contribuam para o estabelecimento de uma cultura de segurança e prevenção da saúde nas empresas, alcançando progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável (OIT, 2017, p. 13).

De acordo com essa Declaração, é função dos governos anfitriões das empresas transnacionais, estabelecer políticas legislativas que geram segurança para o trabalhador, e ao mesmo tempo, essas empresas devem respeitar as políticas nacionais de segurança e internacionais de proteção a integridade física e o bem estar do trabalhador. O que se espera é um diálogo e uma cooperação entre governo e empregador para que as atividades desenvolvidas pelas empresas transnacionais não traga risco iminente para o trabalhador, cumprido assim, um dos objetivos do trabalho decente, como se verá mais a frente, que é a segurança.

As relações de trabalho no âmbito da Declaração Tripartite da OIT

Por fim, de acordo com a Declaração tripartite, um aspecto importante que deve ser observado pelas empresas transnacionais é o respeito às normas internacionais aplicadas nas relações de trabalho, principalmente aquelas que têm como foco a proteção ao direito coletivo do trabalho, assegurando o Direito Humano da negociação coletiva.

Nesse sentido, num primeiro momento a OIT têm chamado a atenção dos Estados para a necessidade de retificação de todas as Convenções internacionais com o tema, principalmente aquelas elencadas na declaração de princípios fundamentais do trabalho do ano de 1998 (Convenções 87 e 98).

Abramo (2015) afirma que a Conferência de 1998, a qual fundamenta um dos pilares do trabalho decente, pode ser analisada com suporte em alguns postulados: primeiro, porque o crescimento econômico é importante e essencial, mas insuficiente para erradicar a pobreza; segundo, porque há necessidade de reafirmar sempre a imutabilidade dos direitos e garantias fundamentais em face do capitalismo, principalmente no âmbito da concorrência internacional; e, finalmente, é preciso estabelecer um patamar mínimo a ser observado e respeitado pelos Estados nacionais que são membros da OIT, pois, em nome da maximização

do lucro e da competitividade, não se podem reduzir os custos da produção, principalmente mediante a retirada de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, na Constituição da OIT, entre os princípios relativos aos direitos humanos do trabalho, mereceu destaque aqueles que asseguram a liberdade de associação e o que reconhece o direito à negociação coletiva. Tais direitos têm suas raízes tanto na Constituição da OIT quanto na Declaração da Filadélfia. A negociação coletiva, reconhecida como um direito humano e fundamental é de máxima importância e efetividade dos direitos trabalhistas, uma vez que protege os interesses coletivos, estando fundada e fundamentada na liberdade sindical e por isso a OIT preocupou com o tema e conclamou as empresas transnacionais a respeitarem esses princípios.

AS CONDIÇÕES DE LIBERDADE, EQUIDADE, SEGURANÇA E DIGNIDADE COMO OBJETIVOS A SEREM ALCANÇADOS PELO TRABALHO DECENTE

O que se verificou é que os princípios estabelecidos na declaração tripartite da OIT têm como função primordial, assegurar que as empresas transnacionais promovam um diálogo com governo e empregados, políticas que realmente assegurem um trabalho decente.

Todavia, se faz necessário estabelecer uma reflexão sobre o que se entende por trabalho decente, mas não adentrando nos pilares estratégicos que são quatro, pilares do diálogo social, da promoção social, da promoção do emprego de qualidade e dos direitos fundamentais, mas nas condições que o trabalho decente precisa ser desenvolvido. Condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

De acordo com Somavia (2005, p. 02):

O trabalho decente respeita e confere dignidade ao trabalho, fomenta a autoestima e é crucial para a estabilidade familiar. O trabalho decente é uma aspiração fundamental das pessoas em todo o mundo e elemento chave de suas aspirações econômicas e sociais.

Para Romita (2015, p. 270):

O conceito de trabalho decente foi formulado pela OIT para assinalar as prioridades da Organização e atualizar seu enfoque para o século XXI, tendo como base o reconhecimento de que o trabalho é fonte de dignidade pessoal, de estabilidade familiar, de paz na comunidade, de democracias que produzem para as pessoas e de crescimento que aumenta as possibilidades de trabalho produtivo e o desenvolvimento das empresas.

E continua afirmando “[...] que o trabalho decente reflete as prioridades da agenda social, econômica e política do sistema internacional, a saber: globalização justa, atenuação da pobreza, segurança, inclusão social, dignidade e diversidade” (ROMITA, 2015, p. 270).

O trabalho decente para Brito Filho (2016), exige condições mínimas, seja no plano individual, coletivo e social, de ações que representam ao final um emprego de qualidade.

No plano individual, o mesmo autor enumera as seguintes condições: a) Direito do trabalho — Reforça a obrigação “[...] do Estado de criar condições para que o trabalhador possa exercer uma ocupação que lhe permita e à sua família a subsistência”(BRITO FILHO, 2016, p. 50); b) Liberdade de escolha de trabalho - O trabalhador deve, por essa condição, exercer livremente a sua escolha, para qual trabalho desempenhar, respeitadas as especificações legais. Nesse sentido, o trabalhador não poderá ser submetido a condições que lhe neguem o uso pleno de sua liberdade, até porque o pilar dos direitos fundamentais assegura essa plena liberdade; c) Igualdade de oportunidades para o exercício do trabalho - O que se busca é que não deve haver discriminação no local de trabalho em razão de qualquer natureza pessoal, como raça, sexo, etnia, preferência sexual, entre outros. Por essa condição, deve ser assegurado a todos o princípio da isonomia; d) Direito de exercer um trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador - Aqui se busca reafirmar que a saúde e a segurança são um direito humano e fundamental do trabalhador e que o empregador deve responder pelo risco da atividade. Então, os empregadores, para promoverem um emprego de qualidade, devem proporcionar a “[...] preservação do meio ambiente em condições insalubres e segurança, pois a qualidade de vida é o ponto de partida para qualquer forma de relacionamento ou de atividade” (BRITO FILHO, 2016, p. 52); e) Direito a uma justa remuneração — Nessa ótica, pela contraprestação pelo trabalho realizado, o trabalhador satisfaz suas necessidades de sobrevivência. A remuneração recebida proporciona a manutenção do trabalhador e de sua família; por isso, um emprego de qualidade deve ser bem remunerado para que assegure ao trabalhador condições de vida digna. Brito Filho (2016, p. 52) sustenta que a remuneração deve ser “[...] compatível com os serviços prestados, suficiente para a satisfação de suas necessidades e dos que lhes são dependentes”. E continua: “A justa remuneração pelo trabalho [...] deve ser considerada um dos principais direitos econômicos [...]”; f) Direito às justas condições de trabalho, principalmente limitação de jornada de trabalho e existência de períodos de repouso - Percebe-se que a força de trabalho é limitada e o ser humano não pode ser considerado uma máquina. Assim, um trabalho decente e de qualidade assegura ao trabalhador um mínimo de condições de descanso, pois este é necessário uma vez que visa “[...] à proteção do trabalho humano e à dignificação do

trabalhador” (SÜSSEKIND, 1999, p. 800); g) Proibição do trabalho infantil - De acordo com Brito Filho (2016), o tema do trabalho infantil tem ultrapassado os séculos com discussões e alcançado avanços expressivos de proteção. A exigência de trabalho infantil sem uma limitação de idade e carga horária e condições desse trabalho prejudica o desenvolvimento saudável e equilibrado das crianças. Um emprego de qualidade deve levar em consideração que uma criança em plena formação e desenvolvimento não pode ser objetivada a ponto de a exigência da prestação lhe tenha cerceado o direito basilar de desenvolvimento integral.

Para Juan Somavia (1999), ao se pensar no trabalho decente, 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”.

Santillán *et al.* (2016, p. 56-94) chamam a atenção para um fator muito importante relacionado ao trabalho decente e à proposta da OIT: afirmam que a proposta do trabalho decente desenvolvido em suas dimensões vem como um instrumento para combater as desigualdades proporcionadas pela globalização; afirmam, ainda, que a globalização é um processo importante e traz benefícios à sociedade, mas deve colocar o bem-estar social e dos trabalhadores em primeiro plano, efetivando a justiça social, e assegurar o desenvolvimento econômico, mas sem penalizar o trabalhador.

A primeira das dimensões do trabalho decente é a liberdade, a qual pode ser encarada sob dois enfoques: primeiro, pensar na liberdade como dimensão do trabalho decente que necessariamente perpassa pela efetivação das convenções fundamentais de eliminação de toda forma de trabalho forçado; segundo, como dimensão que assegure a efetivação das capacidades individuais dos trabalhadores.

Para Günther (2015, p. 09-42), o trabalho livre deve ser aquele exercido sem nenhuma discriminação, o que reforça o papel das convenções fundamentais. A questão é esta: como pode ser exercida a liberdade do trabalhador, se ele está submetido a condições desumanas de trabalho, sem manifestar sua vontade? A escravidão contemporânea se manifesta nas mais variadas formas, o que configura entrave para a realização e promoção pessoal do trabalhador.

Frisa-se, segundo Sachs (2004, p. 187-213), que o desenvolvimento econômico não pode gerar mazelas, mas deve ser um desenvolvimento inclusivo em que todos os atores saiam ganhando; por isso, é necessário assegurar a liberdade do trabalhador para não excluí-lo da participação social. A participação do Estado, nesse caso, é fator determinante, pois, com as políticas públicas adotadas, terá maior controle das condições de trabalho de seus cidadãos,

perseguindo, assim, o primado do bem-estar social e as empresas transnacionais, seguindo os princípios estabelecidos na declaração tripartite possuirá papel fundamental e determinante.

Lado outro, importante consignar que, para a OIT, além da dimensão da liberdade como eliminação de todas as formas de trabalho forçado previstas nas Convenções internacionais, se inclui um fator importante: o de assegurar ao trabalhador no desempenho de suas funções na empresa a liberdade de criação.

O ambiente de trabalho deve ser propício para que o trabalhador consiga desenvolver-se na qualidade de profissional e desenvolver também suas habilidades criativas, gerando, assim, a realização pessoal (GÜNTHER, 2015, p. 09-42).

Nesse sentido, reforça o papel axiológico do trabalho, causando a emancipação do trabalhador, pois, “[...] por meio do trabalho, o homem também deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social e emancipação coletiva” (DELGADO, 2015, p. 207).

Diferentemente, o trabalho tanto é uma necessidade quanto pode ser considerado um ato de liberdade humana, principalmente levando em conta que ele é um ato intencional e consciente e, na ótica da filosofia do trabalho, é ato eminentemente humano. No trabalho essa liberdade é entendida como ausência de coação.

Já a segunda dimensão do trabalho apontada por Somavia (1999) é a equidade, que, para Günther (2015, p. 69), trata de “[...] um elemento central na Agenda de Trabalho Decente e faz referência às diversas formas de desigualdade e exclusão que afetam os grupos humanos na sociedade [...]”.

Essa dimensão está ligada diretamente à efetivação das Convenções fundamentais da OIT que dizem respeito à eliminação de todas as formas de discriminação na relação de emprego.

Pela equidade, busca-se dar um tratamento em condições de igualdade a todos os trabalhadores, mas levando em conta os aspectos pessoais de cada pessoa humana. É uma igualdade formal que considera o respeito a cada pessoa, porque todos são iguais em direitos, mas cada um deve ser visto de forma particular, pois carrega consigo uma trajetória.

Sendo assim, a equidade na relação de trabalho, além de gerar a igualdade entre os trabalhadores, vem como instrumento de efetivação de justiça. Por exemplo, na Declaração Universal de Direitos Humanos, consagra-se o princípio de que homens e mulheres são iguais: é o princípio da isonomia. Todavia, não se pode dar o mesmo tratamento ao homem e à mulher no sentido de equiparação material, porque cada sexo possui suas peculiaridades que devem ser respeitadas. O que não se pode admitir é que essas peculiaridades sejam instrumentos de preterição na contratação ou no desempenho das atividades.

Nesse sentido, pela equidade, a OIT busca assegurar que o trabalho decente garanta a igualdade e a justiça na relação de trabalho, tomando cada trabalhador em sua dimensão individual, é o que buscam efetivar com as Convenções 100 e 111.

A terceira dimensão é a da segurança que o trabalho deve proporcionar aos trabalhadores, os quais devem possuí-la no desempenho de suas funções.

O trabalho em si é tão necessário e importante como um motor móvel do mundo, pois “[...] sem trabalho nenhum outro direito se consagra na sua plenitude” (HUSEK, 2015, p. 144).

Um trabalho decente e em condições de segurança reflete “[...] as aspirações do ser humano na sua vida profissional”, uma vez que o trabalho, para a OIT, além de gerar a realização pessoal do trabalhador, promove sua segurança e estabilidade, pois é dele que retira o sustento e manutenção da sua família (OIT, 2007, p. 02).

Para perseguir esse objetivo, o diálogo tripartite, consagrado na constituição da OIT e considerado como um dos pilares estruturantes do trabalho decente é necessário que, para fazer frente ao processo de globalização, cada artífice social, cada governo, cada empregador e cada empregado possua papel importante, principalmente no estabelecimento de políticas que gerem segurança no emprego e do emprego.

Segundo a OIT, para ter uma globalização justa, é necessário assegurar um trabalho decente, pois este mobiliza esforços dos estados para promover políticas coerentes com o alcance de segurança econômica.

Estamos convencidos da necessidade urgente de criar um ambiente, a nível nacional e internacional, que conduza ao êxito ao emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos como a base para um desenvolvimento sustentável. Um ambiente que apóia o investimento, o crescimento e o empreendedorismo são fundamentais à criação de novas oportunidades de emprego. Oportunidades para homens e mulheres de obterem um trabalho produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana são essenciais para assegurar a erradicação da fome e da pobreza, melhorar o bem-estar econômico e social de todos, alcançarem o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável de todas as nações e uma globalização totalmente inclusiva equitativa (OIT, 2007, p. 09).

Nesse sentido, crescimento econômico só produz desenvolvimento quando vem acompanhado de políticas que reduzem a pobreza e geram tanto segurança no emprego para os trabalhadores quanto condições de fortalecimento educacional (SACHS, 2004, p. 187-213).

A quarta dimensão é a da dignidade humana. Para Günther (2015, p. 69), “[...] sem trabalho não há vida digna e saudável; e que, sem vida, não há como falar em dignidade da pessoa humana como condição necessária para o exercício da sua cidadania”. Verifica-se essa

unidade necessária entre o trabalho, a vida digna e o exercício da cidadania, sendo o trabalho como chave para o exercício dos demais direitos, conforme ressalta Husek (2015).

O trabalho exercido em condições de dignidade humana está ligado diretamente à visão de trabalho com fundamento na *Laborem Exercens*. Ou seja, o trabalho constitui uma dimensão existencial do ser humano, por isso devem ser asseguradas as condições mínimas atinentes à condição de ser humano. Conforme afirma Brito Filho (2013, p. 42), “[...] dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade”.

De fato, a preocupação da OIT é que o trabalho decente seja um objetivo a ser alcançado em nível global, exortando os países membros para que tenham o compromisso de ratificar todas as convenções consideradas fundamentais. Nesse quesito, o Brasil, mesmo tendo assumido compromisso com essa organização, ainda não ratificou todas as Convenções fundamentais, no caso da Convenção 87.

Sobre o trabalho decente, Alvarenga (2016, p. 137) afirma:

[...] pode ser afirmado que o trabalho decente é aquele que proporciona uma retribuição adequada, é desempenhado em e com liberdade, equidade e segurança, propiciando vida digna ao homem que sobrevive da alienação da sua força de trabalho e à sua família.

O trabalho decente, então, para OIT, tornou-se indispensável no mundo moderno. Com isso,

[...] é essencial todo direito voltado à garantia do atendimento das necessidades básicas do trabalhador e sua família (*caráter existencial dos direitos inerentes ao trabalho*) e de condições dignas de trabalho (*essencialidade qualificada dos direitos inerentes ao trabalho*, na medida em que, muito mais do que garantir o atendimento a necessidades básicas, o que se pretende é garantir uma vida em sintonia com a dignidade humana), (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 141).

Para Prieto (2017, p. 233-242), o trabalho decente é aquele que contribui para que o trabalhador tenha uma vida digna, sendo um trabalho estável, seguro, remunerado e, principalmente, com direitos.

Egger; Sengenberger (2001, p. 29) afirmam que o trabalho decente implica

[...] acesso ao emprego em condições de liberdade, o reconhecimento de direitos básicos ao trabalho que garantam que não há discriminação ou assédio no trabalho, que é recebida uma renda que permite satisfazer as necessidades e responsabilidades econômicas básicas, questões sociais e familiares, e que um nível de proteção social é alcançado para seus familiares, bem como o direito de expressão e participação trabalhista, direta ou indiretamente através de organizações representativas eleitas por ele. O trabalho decente é um verdadeiro reflexo da Constituição da OIT. A ideia expressa na Constituição de que ‘o trabalho não é uma mercadoria’ está implícita no conceito de trabalho decente (Tradução livre dos autores).

Egger; Sengenberger (2001) continuam afirmando que o trabalho decente é um conjunto de objetivos definidos internacionalmente, em que todos os países membros das Nações Unidas que adotaram a Declaração Universal dos Direitos Humanos, todas as nações membros da OIT, que ratificaram as convenções fundamentais, encontram nesses documentos os fundamentos e caminhos para a persecução do trabalho decente. O trabalho envolve o acesso ao convívio social e à seguridade social.

Dessa forma, pelo trabalho decente se assegura a liberdade do trabalhador para que expresse suas opiniões através dos mecanismos de diálogo social, organizando e participando efetivamente das negociações coletivas na busca das melhores condições de trabalho e emprego de qualidade para que se tenha um desenvolvimento justo e equilibrado, com distribuição equitativa de riquezas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O grande primado da OIT é que sejam asseguradas condições necessárias para a realização do trabalho decente, estando entre elas a valorização do Direito Internacional dos Direitos Humanos, como os princípios elencados no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Nesse sentido, a Declaração tripartite teve uma preocupação em chamar a atenção das empresas transnacionais para que estabeleçam, em diálogo com governo e empregado, políticas no âmbito do trabalho que levem em consideração o desenvolvimento sustentável e o bem-estar dos trabalhadores. Mas de fundo, o trabalho decente é a grande preocupação e também a efetivação do primado do pleno emprego.

Pelo princípio do pleno emprego, todas as pessoas disponíveis no mercado podem ter acesso a emprego de qualidade que lhes assegure condições mínimas de exercício de cidadania e democracia. O pleno emprego tem como resultado a progressiva eliminação das desigualdades socioeconômicas, da pobreza e o aumento real dos salários. Eliminar as desigualdades sociais, combater a pobreza, gerar seguridade social, respeitando os atores sociais do mundo do trabalho, é, enfim, a grande aspiração no mundo do trabalho, que procura implementar e efetivar os princípios que norteiam e que reafirma que o trabalho é um direito humano e fundamental.

Enfim, as empresas transnacionais, observando os princípios da Declaração tripartite poderão assegurar que o trabalho será desenvolvido nas condições de liberdade, igualdade, equidade e segurança e no mesmo contexto garantirão a função essencial do trabalho, que é a

promoção da dignidade da pessoa humana. Não é pensar o trabalho em si, no lucro proporcionado pela mão-de-obra dos trabalhadores, mas pensar no trabalho desenvolvido pelo ser humano. Mais do que um paradigma, o trabalho decente é um caminho para assegurar ao homem que ele não será coisificado.

REFERÊNCIAS

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

ALMEIDA; Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. **Direito do trabalho e constituição**: a constitucionalização do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

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

BAYLOS, Antonio Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, n. 1, v. 24, 2009. p. 107-125.

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **O trabalho decente na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho e sua realização no Brasil**. 2019. 176 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 4. ed. São Paulo: LTr, 2016.

CANALDA CRIADO, Sérgio. **Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción**: geografías de derechos sociales a través de acuerdos marco transnacionales. 2014. 405 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Pompeu Fabre, Barcelona, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

EGGER, Philippe; SENGENBERGER, Werner. Problemas y políticas del trabajo decente. **Boletín Cinterfor**, n. 151, 2001.

GÜNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 310, v. 25, p. 9-42, abr. 2015. p. 69. p. 60.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de Direito Internacional público e privado do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OJEDA- AVILÉS, Antonio. **Derecho transnacional del trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**. 5 ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho digno para uma globalização justa**. Lisboa, 2007.

PIETRO, Carlos. El futuro del trabajo (decente): de la hegemonía a sus crisis, de la centralidad exclusiva a una centralidad compartida) con los ciudadanos). In. **El futuro del trabajo que queremos**. Conferencia nacional Tripartita. v. 2. Madrid: 2017. p. 233-242.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo; LTr, 2015.

SACHS, Ignacy. Desarrollo y trabajo decente para todos. **Revista Internacional del Trabajo**, n.1-2, v. 123, p. 187-213, 2004.

SANTILLÁN, Elizabeth Gálvez et. al. El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. **Región y Sociedad**, n. 66, año 28, maio/ago. 2016.

SOMAVIA, Juan. **Cómo abordar la crisis mundial del empleo**. Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

SOMAVIA, Juan. **Trabajo decente**. Memória da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. 1999. Disponível em:
<http://www.oit.org/public/spanish/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 12 maio 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.