

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

VLADMIR OLIVEIRA DA SILVEIRA

ANA PAULA MARTINS AMARAL

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

Diretoria - CONPEDI

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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

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

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

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

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

Eventos:

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

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

D597

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

Coordenadores: Ana Paula Martins Amaral; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini; Vladmir Oliveira da Silveira – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-487-7

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

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito internacional. 3. Direitos humanos. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Apresentação

Artigos neste Grupo de Trabalho

OS REFUGIADOS NA ATUALIDADE: DIREITO HUMANOS, GLOBALIZAÇÃO E INSEGURANÇA

CAMPOS DE REFUGIADOS E SANEAMENTO BÁSICO: ANÁLISE DOS DESAFIOS E PERSPECTIVAS DIANTE DA PROTEÇÃO INTERNACIONAL À LUZ DOS DIREITOS HUMANOS

A FALTA DE PROTEÇÃO JURÍDICA ESPECÍFICA AOS REFUGIADOS AMBIENTAIS NO ÂMBITO INTERNACIONAL E A CONSEQUENTE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A GOVERNANÇA MIGRATÓRIA E O DIÁLOGO DE FONTES NORMATIVAS NA PROMOÇÃO DE DIREITOS HUMANOS DE TRABALHADORES MIGRANTES

DIÁLOGOS TRANSATLÂNTICOS ENTRE OS SISTEMAS AFRICANO, INTERAMERICANO E BRASILEIRO PARA OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O MEDO DAS MINORIAS E A DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

DIREITOS DE PERSONALIDADE: O USO DA LÍNGUA DE SINAIS COMO PRIMEIRA LÍNGUA NA EDUCAÇÃO DE SURDOS NO BRASIL APÓS DECLARAÇÃO DE SALAMANCA DE 1994

CONVENÇÃO INTERAMERICANA SOBRE A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DOS IDOSOS EM PERSPECTIVA: ENTRE DISCURSOS HOMOGENEIZADORES E O RECONHECIMENTO DA ALTERIDADE

A DEMOCRACIA E AS VIOLAÇÕES MAIS GRAVES AOS DIREITOS HUMANOS: A SIMETRIA DO TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL PERMANENTE E COMPLEMENTAR ANTE AO ESTATUTO DE ROMA

DEVIDO PROCESSO PENAL CONVENCIONAL: ADOÇÃO DOS PARÂMETROS INTERPRETATIVOS INTERAMERICANOS NO BRASIL

ENCARCERAMENTO FEMININO SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS: SISTEMA DE JUSTIÇA E NORMAS INTERNACIONAIS.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO E A EQUIPARAÇÃO REALIZADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM RELAÇÃO À IMPRESCRITIBILIDADE DO CRIME DE INJÚRIA RACIAL

A AVALIAÇÃO DO PRECEDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO COM RELAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE DO AMBIENTE DO TRABALHO

DIREITOS HUMANOS E EXCLUSÕES ABISSAIS: O CASO DOS EMPREGADOS DA FÁBRICA DE FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS E SEUS FAMILIARES VS. BRASIL

O SER HUMANO SUSTENTÁVEL: SUSTENTABILIDADE E AS GARANTIAS FUNDAMENTAIS

UMA PERSPECTIVA DE DIREITOS HUMANOS SOBRE O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: A NECESSIDADE DE UMA ABORDAGEM DE DIREITOS HUMANOS PARA A AGENDA 2030

UNIVERSALIDADE E MULTICULTURALISMO EM DIREITOS HUMANOS: ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS DO SÉCULO XXI NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

OS DESAFIOS DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS E OS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO EM CASOS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES: O CASO BARBOSA DE SOUZA

PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA – CAMINHO PARA A RECONSTRUÇÃO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA MORAL

O CONTEÚDO JURÍDICO DAS LIBERDADES RELIGIOSAS E SEU RECONHECIMENTO INTERNACIONAL: UM PANORAMA JUNTO AO SISTEMA CONVENCIONAL DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS NAÇÕES UNIDAS

MINUSTAH: ABUSOS E FALTA DE TRANSPARÊNCIA NAS PUNIÇÕES

CONCEPÇÃO POLÍTICA DE TERRITÓRIO E A BUSCA DE COOPERAÇÃO NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A GARANTIA DO SIGILO FISCAL E O COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES FISCAIS ENTRE PAÍSE

TRABALHO DECENTE: DE FILADELFIA À DECLARAÇÃO TRIPARTITE- UM COMPROMISSO COM O DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

DECENT LABOUR: FROM PHILADELPHIA TO TRIPARTITE DECLARATION - A COMMITMENT TO INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW

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, Pleno emprego

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 labour, Principles of the ilo tripartite declaration, Social policies, Full employment

¹ Doutorando do PPGDir da PUCRS. Mestre em Direito Privado pela PUCMINAS; Especialista em Ensino de Filosofia PUCMINAS; Especialista em Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo-UCM, Espanha. Advogado.

² Pós-Doutor em Direito pela UNIME, Itália. Doutor em Direito-UGF/RJ. Professor do PPGD-Mestrado e Doutorado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna (UIT) e Faculdades Santo Agostinho-FASASETE/AFYA

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo destacar alguns aspectos referentes ao trabalho decente desde a Declaração de Filadélfia até a Declaração tripartite da OIT onde que apresentam os princípios aplicados com o tema com o direito humano ao trabalho decente para uma globalização justa.

O artigo, para alcançar seu objetivo foi dividido em sete partes. No primeiro tópico a introdução e no segundo tópico, teve como foco apresentar as bases estruturantes do trabalho decente sob o viés dos direitos humanos. Nesse item, procurar-se-á demonstrar que um trabalho decente, de acordo com a OIT, é aquele que assegura liberdade, segurança, equidade e dignidade. No terceiro momento do artigo tem como escopo analisar A Declaração de Filadélfia que é a base estruturante para as condições esperadas da realização do trabalho decente. Por sua vez, no quarto tópico é abordada a Declaração dos Princípios Fundamentais que se assenta sobre quatro princípios e direitos fundamentais e humanos da OIT: da liberdade sindical, da erradicação do trabalho infantil, da erradicação de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e da eliminação da discriminação na relação de trabalho. O quinto item é referente a Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma globalização justa onde se buscou a reafirmação dos princípios da Declaração de Filadélfia, consignando que todo desenvolvimento econômico deve levar em consideração a justiça social. Por último, as considerações finais e as referências utilizadas durante a presente investigação.

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 as Declarações de Filadélfia, dos Princípios Fundamentais e da OIT sobre a Justiça social para uma globalização justa 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.

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO DECENTE

Ao iniciar o presente trabalho busca-se apresentar as bases estruturantes do conceito de trabalho decente partindo-se de uma construção temporal com base nos fundamentos da Declaração de Filadélfia levando-se em consideração que o mesmo ainda se encontra em formação.

Como afirma Oscar Ermida Uriarte (2001, p. 9-26) “el trabajo decente es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de localización de las condiciones de trabajo”.

O conceito de trabalho decente foi sistematizado por Juan Somavia no ano de 1999, na ocasião da 87ª reunião da OIT, onde apresentou os pilares estruturantes do tema e em quais condições pode ser considerado o trabalho decente, sendo que ele “[...] se tornou uma demanda da humanidade, sendo um compromisso do governo, empregador e empregado” (BITTENCOURT, 2019, p. 69).

Os pilares são: direitos e princípios fundamentais, promoção do emprego de qualidade, fortalecimento do diálogo social e promoção da extensão da proteção social e nas condições de liberdade, equidade, segurança e justiça.

Para a OIT, trabalho decente, “[...]significa trabalho produtivo em que os direitos são protegidos, o que gera uma renda adequada, com proteção social adequada. Isso também significa trabalho suficiente, no sentido de que todos devem ter pleno acesso a oportunidades de geração de renda”

Em termos objetivos, como a própria OIT afirma, o trabalho decente é:

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

Na Declaração da OIT de 1998, onde se apresentou as 8 (oito) Convenções de Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, que serão objeto de análise mais a frente, os temas do direito de sindicalização, negociação coletiva nas Convenções 87 e 98, da abolição do trabalho forçado nas Convenções 29 e 105, da eliminação de trabalho infantil nas Convenções 138 e 182 e da eliminação de toda forma de discriminação em razão de emprego nas Convenções 100 e 111 orientaram na construção do conceito do trabalho decente, tendo em vista que não se pode

ter um trabalho que prive a liberdade do trabalhador, que haja discriminação, que explore a mão-de-obra infantil e que não haja igualdade de oportunidades.

Como bem assinala Arion Sayão 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.

Já o segundo pilar do trabalho decente é o da promoção de emprego de qualidade e para isso, é necessário perceber que a proteção no trabalho não pode ser extensiva tão somente aqueles que possuem vínculo formal de emprego, mas a todos aqueles que trabalham e dependem de sua força para sobrevivência (BITTENCOURT, 2019). Por isso, esse pilar deve ser analisado em consonância com o pilar da extensão da proteção social, tendo em vista que, para a OIT, quando se fala em proteção social, é necessário que haja

Proteção contra vulnerabilidade e imprevistos. Visto que ela deseja que as condições de trabalho sejam humanas, a OIT precisa preocupar-se com a vulnerabilidade e os imprevistos que afastam as pessoas do trabalho, independentemente de serem ou não devedoras do desemprego, perda de meios de subsistência, doenças e na velhice

Um emprego de qualidade é aquele que gera proteção social, esta entendida numa dimensão extensiva, projetando auxílio nas mais diversas intempéries que o trabalhador e sua família podem ser acometidos. Não somente analisando o trabalhador isoladamente, mas aqueles que dependem da justa remuneração desse trabalhador para sobrevivência.

Como assevera Robert Castel (2012, p. 189),

En efecto, [...] se assiste a una transformación de los sistemas de protección social en el sentido de una limitación de su jurisdicción. Las prestaciones son cada vez mas concebidas bajo condiciones de recursos a públicos que deben experimentar dificultades particulares para ser socorridos. Esta instrumentalización asistencialista de la protección social, sin embargo, no da más que una respuesta muy restrictiva a la pregunta ¿Qué significa estar protegido?

Luiz Antônio da Silva Bittencourt (2019, p. 97-98) citando Brito Filho ao pensar o tema do emprego de qualidade, afirma que é possível analisar o tema do trabalho decente desde uma perspectiva individual, donde se observa que o trabalho deve constituir um meio em que o indivíduo e sua família se mantenha, meio de subsistência, deve assegurar a plena liberdade, respeitando os direitos humanos provenientes da negociação coletiva.

A proteção social, então, está ligada aos direitos sociais, os quais são considerados como de segunda dimensão e concedem aos indivíduos acesso às prestações sociais

propiciadas pelo Estado, tais como assistência social, saúde, educação e trabalho. Por serem prestações positivas, a sua eficácia está condicionada aos recursos do Estado. São também consagradas nessa dimensão as liberdades sociais, tais como a liberdade de sindicalização, o direito de greve, assim como o reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Esses direitos passam a ser contemplados por um número considerável de constituições do pós-guerra, no século XX, e têm por objetivo atingir a igualdade (BITTENCOURT, 2019, p. 101).

O último pilar da OIT que sustenta o trabalho decente é o do fortalecimento do diálogo social, e esse dá relevância para os temas da negociação coletiva e a liberdade de associação, reforçando as Convenções 87 e 98 da OIT. Mas o que vem a ser diálogo social conforme a OIT? O próprio *Bureau* traz uma definição rica de detalhes, demonstrando necessidade de diálogos entre governo, empregador e empregado em todas as decisões que interferem no mundo do trabalho. Para a OIT,

La definición de diálogo social con que trabaja la OIT incluye dentro del mismo todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial endicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concentración puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puedo tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas (OIT, 1999).

Para Lucyla Tellez Merino (2011), pelo diálogo social, é desejável que a tomada de decisões que impactam o mundo do trabalho, as relações de trabalho deve, necessariamente, preceder de uma longa e exaustiva discussão envolvendo membros do governo, da classe dos empregadores e da classe dos empregados, isso, inclusive para atender um dos princípios da Declaração de Filadélfia.

Lado outro, a observância dos quatro pilares conduzirá a um trabalho que se fundamenta na liberdade, na dignidade, na equidade e na segurança, condições essenciais esperadas do trabalho. É o que afirmou Juan Somavia: “[...] 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 Somavia (1999)”, porque o trabalho é visto “1) Como mecanismo de satisfacción de necesidades; 2) Como mecanismo socializante y socializador; y 3) Como mecanismo de realización personal. La confluencia de los tres papeles dirigidos al deber ser en cada caso, configura un trabajo (ALVARADO, 2010, p. 115)”

O trabalho deve ser livre, ausente de qualquer coação moral ou física. O trabalho exercido em condições análogas à escravidão afronta de forma direta o trabalho decente e os compromissos que os Estados-membros da OIT assumiram. A liberdade, nesse sentido, não é tão somente no sentido de privação do direito de ir e vir, direito de resistência, mas vai além. Para a OIT, o empregado deve ter liberdade de criação no âmbito empresarial, reforçando as capacidades individuais de cada trabalhador. Como afirma Gabriela Neves Delgado (2015, p. 207), “[...] por meio do trabalho, o homem também deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social e emancipação coletiva”.

Já um trabalho exercido na condição de equidade é aquele em que respeita as Convenções 100 e 111 da OIT, onde considera a igualdade entre homens e mulheres, mas uma igualdade formal, tendo em vista que cada gênero tem suas especificidades, e estas não podem ser objetos de preterição ou diferenciação no tratamento. Pela equidade se efetiva a justiça.

A terceira condição do trabalho decente é a da segurança. Um trabalho seguro reflete “[...] as aspirações do ser humano na sua vida profissional (OIT, 2007, p. 2)”, tendo em vista 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 (BITTENCOURT, 2019, p. 105)”.

A segurança no trabalho envolve diversos aspectos, conforme a OIT. Segurança no desempenho das funções, eliminando risco a vida e a saúde do trabalhador. Fornecimento de equipamentos de proteção individual, segurança na manutenção do trabalho. Um grande caminho a ser trilhado a efetivar esse compromisso é a ratificação a Convenção 158 da OIT, documento esse que gera segurança no trabalho de forma expressa, limitando o poder potestativo do empregador. Frisa-se, o Brasil ratificou essa Convenção, mas quase que imediatamente fez sua denúncia, deixando de dar efetividade.

Hoje, mais do que nunca, há no Brasil uma corrente onda de desemprego, números cada vez mais crescentes e reformas sendo apresentadas como instrumento de superação da crise de emprego, mas que o efeito está sendo reverso.

Por fim, a OIT afirma que o trabalho decente assegura a dignidade humana. E o trabalho assume uma importância ímpar, pois conforme Luiz Eduardo Gunther, “[...] 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” (GUNTHER, 2015, p. 60).

De acordo com Rubia Zanotelli de Alvarenga (2016, p. 137), “[...] 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”.

Ademais, pelo trabalho decente, exercidos nas condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, fundamentando-se nos pilares da promoção do emprego de qualidade, no diálogo social, na proteção social e no respeito aos direitos e princípios fundamentais, buscará, como afirma Luiz Antônio da Silva Bittencourt, terá uma “[...] busca das melhores condições de trabalho e emprego de qualidade para que se tenha um desenvolvimento justo e equilibrado, com distribuição equitativa de riquezas”(BITTENCOURT, 2019, p. 109).

Tendo já apresentado o conceito de trabalho decente para a OIT, como se estrutura, agora o foco será analisar as três declarações da OIT, onde se buscará demonstrar que o trabalho decente foi uma construção com âncora nos princípios erigidos nas Declarações de Filadélfia e dos Princípios e Direitos Fundamentais.

3 A DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho inicia, logo no preâmbulo, afirma que não há paz onde há desigualdade social. Que, para “[...] a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social” e que a “[...] não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios” (OIT, 1944, p. 2-3).

A Declaração de Filadélfia de 1944, visando ressaltar essa máxima da OIT, reafirmou alguns princípios fundamentais e que tem ressonância no conceito de trabalho decente.

O grande primado da Declaração de Filadélfia é afirmar que o trabalho não uma mercadoria, por isso o trabalhador não pode ser objetivado.

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (OIT, 1944, p. 19).

Aqui se verifica um aspecto importante da Encíclica papal *Quadragesimo Anno*, do ano de 1931, onde o Papa Pio XI (1931) busca reafirmar a dignidade do trabalhador. Os princípios elencados no inciso primeiro deste documento norteiam os Estados nacionais e a própria OIT na tomada de novas decisões por meio de edições de Convenções e Recomendações ou na edição de legislações nacionais, pois reafirmam o tema da dignidade do trabalho e do trabalhador. Se o trabalho não é uma mercadoria, ele não pode ser objeto de simples barganha e os direitos que advêm do trabalho não podem ser considerados disponíveis, pois se baseiam numa justiça social equitativa, condição para paz universal e duradoura.

Alain Supiot (2014, p. 52), ao analisar a Declaração de Filadélfia, afirma que “é extremamente espantoso ver no trabalho e não a causa, mas um efeito da riqueza”, sendo que os desta Declaração, objetivam perceber que o trabalhador na qualidade de partícipe social é causa de produção de riqueza e é indispensável para que haja uma distribuição equitativa de renda, por isso a impossibilidade de objetivação do trabalhador.

Como afirma Luiz Antônio da Silva Bittencourt (2019, p. 29-30), ao refletir sobre essa Declaração,

A OIT, então, pensando o trabalho não como uma mercadoria, tem o objetivo de estabelecer políticas que reafirmem o direito do trabalho construído nos Estados-membros e favoreçam a consciência de que esse direito é instrumento de distribuição equitativa de renda e de efetivação de justiça social, e a justiça social como meio de acesso à cidadania, que é pressuposto da democracia.

Além dos princípios elencados no inciso I que têm o cerne do trabalho decente os incisos II e III vêm reafirmar a necessidade da equidade na relação de trabalho, chamando a atenção para o fato de que, independente de raça, sexo ou etnia, todo trabalhador tem o direito ao desenvolvimento pessoal e ao bem-estar. Um trabalho de qualidade tem essa função, assegurando a plena realização e desenvolvimento do trabalhador. Afirma que “a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença e sexo, tem o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades”. E que a OIT tem a incumbência de cooperar com os Estados para que, com políticas conjuntas possam “proporcionar emprego integral para todos e elevar o nível de vida”.

O fato é que da leitura do inciso III desta Declaração percebe claramente as 4 (quatro) condições esperadas de um trabalho realmente decente, quais sejam, liberdade, equidade, segurança e justiça.

4 DECLARAÇÃO DOS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Da Declaração de Filadélfia de 1944 até 1998, foram editadas diversas Convenções da OIT, com os mais diversos temas que tratam de Direitos Humanos, conforme orientação da Declaração Universal de Direitos Humanos.

Em 1998, na 87ª reunião geral da OIT, o resultado final foi a emissão da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, pois, os *experts* consideraram, ao editar a Declaração que “[...] o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza.” e constatou que a “[...] situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal” (OIT, 1998).

A Declaração de 1998 assenta-se sobre quatro princípios e direitos fundamentais e humanos da OIT: da liberdade sindical, da erradicação do trabalho infantil, da erradicação de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e da eliminação da discriminação na relação de trabalho. Tais princípios estão inseridos nas Convenções 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138 e 182.

A OIT, ao emitir a Declaração,

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

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

Esses 4 (quatro) grandes temas dessas Convenções estruturam um pilar do conceito de trabalho decente, que é o pilar dos princípios fundamentais e que a retificação dessas Convenções fundamentais constituíram os compromissos adotados na reunião de 1998.

A erradicação do trabalho forçado foi apresentada pela OIT com base nas duas Convenções fundamentais: a 29, aprovada pela 14ª Reunião da OIT em Genebra, em 1930, que teve a preocupação de repensar as formas existentes de trabalho forçado, percebendo-o como uma afronta à dignidade da pessoa humana, motivo pelo qual deveria ser erradicado, chamando a atenção para os Estados contratantes, para que se realizassem esforços, para erradicar todas as formas de trabalho que privassem a liberdade das pessoas; e a 105, aprovada na 40ª Reunião em Genebra, em 1957, que entrou em vigor em 1957.

O artigo 1º da Convenção 29 consigna que os Estados Membros, ao ratificarem tal documento assumem, imediatamente, o compromisso de suprimir o trabalho forçado. “Artigo 1 – Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.”

O conceito de trabalho forçado é apresentado no artigo 2 desta Convenção, donde afirma que “para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.”

Maria Cristina Cacciamali (2005), ao refletir sobre o que se pode entender por trabalho forçado, preleciona que

[...] o trabalhador pode estar sofrendo pelo menos quatro formas de coerção: i) econômica – possui dívida contraída com o transporte para a fazenda, compra de alimentos tenta pagar, mas não consegue, pois os preços são exorbitantes, superfaturados; ii) moral/psicológica – o patrão ou o responsável pela propriedade ameaça bater na pessoa e até matá-la, além disso, há o capataz que, armado, vigia o local da prestação de serviço; iii) física – os responsáveis pela fazenda agridem os trabalhadores e chegam a assassiná-los para impedir fugas ou amedrontar os demais[5]; iv) localização da fazenda – o fator geográfico é bastante importante na restrição do direito de ir e vir; muitas vezes, trata-se de local tão isolado e de difícil acesso, que os trabalhadores não têm a menor condição de deixá-lo.

Já Rubia Zanotelli de Alvarenga (2014, p. 272) *apud* Isabela Parelli Haddad Flaitt (afirma que haverá restrição à liberdade do trabalhador:

Por meio de ameaças físicas, terror psicológico, dívidas com o patrão, promessas de penalidades, dentre outras atitudes cruéis e desumanas do ofensor, em que pese muitas vezes possa ocorrer também de os trabalhadores serem trancados em locais indignos, sem alimentação adequada e sem o mínimo existencial para viver com dignidade, tal como na área escravocrata clássica, fator muito comum no tráfico de mulheres para fins de prostituição.

Essa Convenção trata de diversas situações em que o trabalho é considerado forçado. Todavia, fazendo algumas exceções em que o Estado poderia exigir tal modalidade. Sendo assim, a Convenção 105 veio para extinguir a possibilidade deixada pelo artigo 2º da Convenção 29, afirmando logo no artigo 1º que,

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção se compromete a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma: a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua posição ideológica à ordem política, social e econômica estabelecida; b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como medida de disciplina de

trabalho; d) como punição por participação em greves; e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Se o trabalho decente assegura a dimensão da liberdade do trabalhador, seja liberdade criativa ou ausência de coação moral ou física, qualquer trabalho que seja forçado não cumpre o propósito do trabalho decente.

Já as outras duas Convenções que tratam de um direito humano e fundamental são aquelas que dizem respeito à Negociação Coletiva de Trabalho e Direito de Sindicalização. A negociação coletiva, reconhecida como um direito humano e fundamental é de máxima importância e efetividade, uma vez que protege os interesses coletivos, estando fundada e fundamentada na liberdade sindical.

A Convenção 87 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil. De acordo com Luiz Antônio da Silva Bittencourt (2019, p. 87),

Na Convenção 87, têm-se enunciado questões relevantes acerca da liberdade sindical, estabelecendo que todos os trabalhadores e empregadores podem constituir as suas organizações, sem autorização prévia, de tal forma que promovam e protejam os seus interesses e ainda constituam as federações e confederações, podendo inclusive filiar-se a organizações internacionais. O texto dessa convenção tem reflexo no disposto no art. 8.º da Constituição da República Federativa do Brasil, a que prescreve o direito à livre associação profissional e sindical.

De acordo com Rubia Zanotelli de Alvarenga (2016, p. 116), essa Convenção “[...] estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores constituírem organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização [...]”.

Já a Convenção 98, em pleno vigor no Brasil desde o ano de 1953, veio reafirmar que os trabalhadores devem gozar de toda proteção contra quaisquer atos, seja por parte do ente público ou de empregadores que atentem a liberdade sindical, sendo que cada categoria não pode interferir na gerencia de outra, trazendo, inclusive a proteção ao salário contra impenhorabilidade.

No artigo 4.º dessa convenção, de acordo com Rubia Zanotelli de Alvarenga (2016, p. 116), trata de medidas que devem ser todas em nível nacional, para “[...] fomentar e promover o pleno desenvolvimento e a plena utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organização de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular [...] os termos e as condições de emprego”.

O fato é que pelo respeito à negociação coletiva, sem interpor qualquer embaraço, seja pelo governo ou representantes dos empregadores, o resultado será uma maior proteção coletiva ao trabalhador, reafirmando a vontade da categoria.

Já o próximo direito humano e fundamental elencado pela Declaração de 1998 é a eliminação de toda forma de trabalho infantil, consubstanciado nas Convenções 132 e 182 da OIT.

Marcelo Tomelei Teixeira e Letícia Aguiar Mendes Miranda (2014, p. 198) ao lecionarem sobre o tema do trabalho infantil, afirmam que

A perversa prática do trabalho infantil constitui reflexo da globalização e da profunda desigualdade social, que acaba sendo perpetuada, em um nefasto ciclo vicioso, na medida em que impede que crianças e adolescentes alcancem seu pleno desenvolvimento físico, mental e social, ficando predestinados a tornarem-se adultos com reduzida qualificação e precário grau de inserção no mercado de trabalho.

A Convenção 132, resultado da Reunião da OIT no ano de 1973, veio com o propósito de chamar a atenção dos Estados para a adoção de políticas que erradicassem completamente todas as formas de exploração do trabalho infantil que não permitissem o pleno desenvolvimento dos menores. Houve a implementação da idade mínima para a inserção no mercado de trabalho e em quais atividades crianças e adolescentes poderiam desempenhar um trabalho.

Por seu turno, a Convenção 182 veio no sentido de definir, dentre outros, o que se compreende por piores formas de trabalho infantil. De acordo com o artigo 3º, *in verbis*:

Artigo 3º - Para efeitos da presente Convenção, a expressão ‘as piores formas de trabalho infantil’ abrange: a) 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; b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e, d) 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.

Frisa-se, o compromisso da OIT, ao editar essas duas Convenções fundamentais foi o de buscar tutelar a criança em sua dimensão integral, garantindo um desenvolvimento saudável e harmônico.

Por fim, as Convenções 100 e 111 da OIT tratam do tema da erradicação de toda forma de discriminação em razão de sexo, cor ou raça, buscando efetivar o princípio da equidade. Nesses documentos, o que se buscou foi o do “[...] promover a igualdade de possibilidades e de vencimento no domínio de emprego e da profissão sem discriminação, baseada nomeadamente na raça, cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional e na origem social

[...]” (ALVARENGA, 2016, p. 122). Essas Convenções efetivam o princípio da isonomia. As condições pessoais de cada pessoa não podem ser instrumento de desigualdade, principalmente em razão salarial.

Essa Declaração, como um pilar do trabalho decente assumiu extrema importância, pois, os princípios e direitos humanos e fundamentais elencados nesses 8 (oito) documentos, que se efetivados plenamente, terão desenvolvimento equilibrado, gerando riquezas, erradicando a pobreza e toda forma de trabalho que venha cercear a liberdade de cada indivíduo.

5 DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE JUSTIÇA SOCIAL PARA UMA GLOBALIZAÇÃO JUSTA

A terceira Declaração da OIT e de fundamental importância para o mundo do trabalho é a de 2008. Diversas foram as razões que levaram os *experts* da *Bureau* a editar esse documento, principalmente em face dos acontecimentos da terceira revolução tecnológica, a globalização, a circulação de capital estrangeiro e mão-de-obra de trabalho transfronteiriça. Os considerandos da Declaração oferecem uma rica reflexão sobre tais motivos:

Considerando que o contexto atual da globalização, caracterizado pela difusão de novas tecnologias, a circulação das idéias, o intercâmbio de bens e serviços, o crescimento da movimentação de capital e fluxos financeiros, a internacionalização do mundo dos negócios e seus processos, do diálogo bem como da circulação de pessoas, especialmente trabalhadoras e trabalhadores, transforma profundamente o mundo do trabalho: - por uma parte, o processo de cooperação e integração econômicas têm contribuído a beneficiar certo número de países com altas taxas de crescimento econômico e de criação de empregos, a integrar um número de indivíduos pobres da zona rural na moderna economia urbana, a elevar seus objetivos de desenvolvimento e a estimular a inovação na elaboração de produtos e circulação de idéias; - por outra parte, a integração econômica mundial tem confrontado muitos países e setores com grandes desafios no tocante à desigualdade de ingressos, à persistência de níveis de desemprego e pobreza elevados, a vulnerabilidade das economias diante das crises externas e o aumento, tanto do trabalho precário como da economia informal, que têm incidência na relação de trabalho e na proteção que esta pode oferecer (OIT, 2008).

Nessa Declaração, tem-se a reafirmação dos princípios da Declaração de Filadélfia, consignando que todo desenvolvimento econômico deve levar em consideração a justiça social. Aqui se percebe que o fundamento do trabalho decente consistente na extensão da proteção social se encontra presente.

Os quatros pilares estruturantes do trabalho decente e as condições em que devem estar presentes foram reafirmados nessa Declaração.

De uma leitura acurada, percebe-se que o trabalho decente é condição para uma globalização justa. A busca por emprego produtivo e de qualidade, que reduza a desigualdade social e produza uma distribuição equitativa de riquezas é o grande anseio do trabalhador e grande objetivo da OIT. Por isso, necessário se faz a implementação de políticas que levem em consideração o trabalho decente. Como afirma a Declaração,

Os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente. A falta de promoção de qualquer um deles prejudicaria a realização dos demais. Para obter maior impacto, os esforços destinados a promovê-los deveriam compor uma estratégia global e integrada da OIT em benefício do Trabalho Decente. A igualdade entre homens e mulheres e a não-discriminação devem ser consideradas questões transversais no marco dos objetivos estratégicos mencionados anteriormente (OIT, 2008).

O espírito dessa Declaração é o de consignar que deve haver um esforço comum entre a OIT e os Estados membros na criação de políticas que assegurem o pleno emprego e de qualidade, e que garantam, realmente a proteção social, com constante diálogo tripartite, entre governo, empregador e empregado, com respeito aos princípios e direitos humanos e fundamentais do trabalho, tendo em mente que o trabalho decente é o grande primado para uma globalização justa. Sem trabalho decente, o homem continua sendo coisificado pelo mercado, pelo capitalismo, tornando-o, nesse sentido, uma mercadoria de livre negociação, sem qualquer proteção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por um século de existência, a OIT tem-se consolidando como um organismo internacional que tem como função propícia, a proteção dos trabalhadores, ressaltando que a dignidade da pessoa humana deve sempre ser preservada, por isso nada justifica coisificação do trabalhador.

Nesse sentido, para cumprir sua missão, três Declarações; Filadélfia em 1944, Princípios e Direitos Fundamentais de 1998 e Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008, demonstram o olhar atento às transformações sociais ocorridas com o passar dos tempos e refletem o primado do trabalho decente como condição dessa globalização justa.

Para cumprir seu papel institucional de gerar proteção ao trabalhador, editando diversas Convenções, Declarações, Recomendações e Resoluções para a proteção do trabalhador, em 1999, na 87ª reunião, foram consignados o que é preciso repensar um trabalho decente para todos, e este exercido nas condições de liberdade, segurança, justiça e equidade, fundamentado

nos pilares do pleno emprego de qualidade, na extensão da proteção social, na erradicação do trabalho escravo ou forçado e do trabalho infantil e na eliminação de toda forma de discriminação em razão de emprego.

Como o trabalho decente é uma aspiração social e, mais do que isso, uma necessidade, a OIT, ao elencar os quatro pilares estratégicos que estruturam essa política que visam dar maior proteção ao trabalhador, buscou-se reafirmar a necessidade de que os Estados adotem políticas de respeito aos direitos fundamentais elencados nas oito convenções que estruturam a Declaração dos Princípios Fundamentais de 1998.

Um ponto importante a ser observado é que, embora já se tenha 20 (vinte) anos que foi lançado o desafio de implementação da política de trabalho decente, ainda se verifica no Brasil, a exploração da mão-de-obra escrava, mão-de-obra infantil, onde o Estado não assegura a livre participação dos atores sociais nas relações de trabalho, com a prolação de um discurso de deslegitimação e esvaziamento dos sindicatos, ao mesmo tempo em que dar um valor jurídico e legal para a negociação coletiva, onde não é assegurada a liberdade criativa do trabalhador, onde a mulher, por ter essa condição, recebe tratamento diferenciado, com menores salários, onde a liberdade de associação não é assegurada. Um ponto a continuar a ser pensado é: como efetivar, em pleno século XXI, o primado do trabalho decente para uma globalização justa.

REFERÊNCIAS

ALVARADO, Diony. Lo decente em el trabajo: ¿Responsabilidad Social, Moral o Política de la Empresa? **Observatorio Laboral Revista Venezolana**, nº 5, v. 3, jan./jun. 2010.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Melo Rezende. **Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

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

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **Trabalho decente para OIT e sua realização no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

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.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Dilemas da Erradicação do Trabalho Forçado no Brasil. **VIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET**, 2005.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012.

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

FLAITT, Isabela Parelli Haddad. O trabalho escravo a luz das Convenções ns. 9 e 105 da Organização Internacional do Trabalho. In. ALVARENGA, Rubia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Melo Rezende. **Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

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

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. 216 f. Tese (doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo, Declaração de Filadélfia**. Filadélfia: OIT, 1944.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa**. Genebra: OIT, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra: OIT, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Memoria del Director General: trabajo decente**. Genebra, 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 20 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O que é trabalho decente**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 jun. 2019.

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

PIO XI, Papa. **Quadragesimo Anno**. Vaticano: [s.n.], 1931. Disponível em: http://w2.vatican.va/content/pius-xi/pt/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html. Acesso em: 15 mar. 2022.

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

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/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 12 mar. 2022.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TEIXEIRA, Marcelo Tomelei; MIRANDA, Letícia Aguiar Mendes. Convenção n. 182 da OIT, o combate às piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua erradicação: breve estudo. In: ALVARENGA, Rubia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Melo Rezende (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. **Boletín Cinterfor**, Montevideo, nº 151, 2001, p. 9-26.