

**VII ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

JACKSON PASSOS SANTOS

WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

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

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Jackson Passos Santos; William Paiva Marques Júnior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-945-2

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

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

A presente coletânea é composta dos artigos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, em formato virtual, e que teve como temática central “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Os trabalhos expostos desenvolveram, de forma verticalizada, diversas temáticas atinentes ao Direito do Trabalho e meio ambiente laboral, especialmente na relação dialógica com a reforma trabalhista, inteligência artificial, direitos fundamentais, a uberização /plataformização das relações laborais e a consequente releitura do Direito do Trabalho. As pesquisas ora apresentadas funcionam como canais indispensáveis nos debates e propostas das pendências existentes nos campos indicados e na busca de soluções efetivas para as problemáticas indicadas.

Anna Luiza Massarutti Cremonesi, Patricia Ayub da Costa e Tania Lobo Muniz abordam a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O instituto da arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Maria Clara Leite de Oliveira e Souza, Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza investigam a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com enfoque específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discutem como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é detalhado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Gabriely Miranda Mendonça Santos, Tainã Sousa de Jesus e Tiago Silva de Freitas refletem sobre o fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela “Uberização”, se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia.

Lorraine Ferreira Coelho e Palloma Guimarães Jouguet Giroto investigam a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno.

José Roberto Freire Pimenta, Aline Viviane Gomes e Patrícia Osório Caciquinho examinam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. Os autores questionam, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e

Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais.

Tiago Domingues Brito, Ilton Garcia da Costa e Jaime Domingues Brito tratam das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais ou por estruturas de inteligência artificial, muitas vezes acompanhadas de acentuada precarização, estabelecendo ao direito o desafio de responder com eficiências às novas exigências que se estabelecem, sendo estas, respectivamente, a justificativa e problematização do presente trabalho. Diante disso, a ameaça de que o trabalho seja diminuído a algo apartado de seu criador pode se tornar, definitivamente, uma realidade na conjuntura da economia digital atual.

Fernanda Batelochi Santos, Camila Carniato Genta e Marcos Antônio Striquer Soares analisam a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos são estudadas as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Maria Domingas Vale da Silva e Thayara Silva Castelo Branco propõem uma análise em âmbito jurídico e filosófico como o trabalho em condições análogas à escravidão realizado por trabalhadoras domésticas se sobrepõe à ideia de condição humana e de trabalho decente elencado pela agenda 2030 da ONU, e como isso se manifesta in loco na figura das trabalhadoras domésticas maranhenses. Abordam aspectos relevantes ao tema versados pela Lei Complementar nº. 150/2015 compreendendo-a como política pública de regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas no direito brasileiro.

Josiane Petry Faria e Carina Ruas Balestreri investigam o trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que se trata de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Portanto, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação da temática são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas voltadas à proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder.

Vinícius da Silva Rodrigues e Luciana Silva Garcia, partem de reflexões humanistas com o reconhecimento de violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade, além de ser impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal, apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Assim, com vistas à superação de um universalismo homogeneizador, a pesquisa encontra na dignidade humana um arcabouço jurídico suficiente a enxergá-la como instrumento hermenêutico relevante, apoiada no direito à não-discriminação em casos de efetivação de direitos fundamentais para grupos vulneráveis, especialmente em relação aos pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia (violência física, verbal e psicológica) que suportaram no ambiente laboral.

Serzedela Facundo Araújo de Freitas, a partir da metodologia quali-quantitativa, de cunho descritivo, de resultado simples, explica, em que medida, o desenvolvimento econômico pode ser um fator de regulamentação do trabalho, analisando o atual cenário das novas relações de trabalho que vem surgindo com as plataformas digitais, e como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às relações de trabalho intermediadas por aplicativos, resultando no fenômeno da uberização.

Ana Cecília de Oliveira Bitarães traça um panorama das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil, examina os conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada.

Adriano Fernandes Ferreira e Bianka Caelli Barreto Rodrigues defendem a importância do uso da Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho. Os pesquisadores identificam tanto os aspectos positivos e/ou negativos devido ao uso da tecnologia, pois com o avanço tecnológico nas diversas áreas de conhecimentos, vem o receio do surgimento dessa nova realidade no meio ambiente do trabalho, correspondem, por exemplo, ao fato de as máquinas poderem substituírem o trabalho humano.

Com grande satisfação coordenamos e apresentamos a presente obra, agradecendo aos autores (as)/pesquisadores(as) envolvidos(as) em sua produção pelas profícuas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do exitoso e arrojado evento, realizado de forma virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade social sob a óptica do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito no contexto contemporâneo pós-pandêmico de utilização dos mecanismos hermenêuticos como força motriz da constitucionalização e democratização das relações laborais.

Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini – UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos - PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC (Universidade Federal do Ceará)

A FUNDAMENTALIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS: O DIREITO AO TRABALHO DECENTE EM UM AMBIENTE SAUDÁVEL

THE FUNDAMENTALITY OF LABOR RIGHTS: THE RIGHT TO DECENT WORK IN A HEALTHY ENVIRONMENT

Maria Clara Leite De Oliveira E Souza ¹
Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza

Resumo

O mundo atravessa um período de mudanças significativas e rápidas, principalmente devido aos avanços tecnológicos. Com a valorização do trabalho humano, passou-se a reconhecer que a pessoa, enquanto trabalhador, é portadora de direitos fundamentais. Este artigo tem a finalidade de explorar a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com foco específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discute-se como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é esmiuçado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho. O método a ser utilizado nesta pesquisa será dialético, pois se baseia na concepção de tese, antítese e síntese a partir de possíveis contradições entre o tempo de vida e o tempo de trabalho. Este artigo evidencia, portanto, os desafios enfrentados na promoção do trabalho decente e discute as medidas para garantir sua efetivação, visando construir uma sociedade mais justa e sustentável.

Palavras-chave: Fundamentalidade dos direitos trabalhistas, Trabalho decente, Ambiente saudável, Direito do trabalho, Direitos fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

The world is going through a period of significant and rapid change, mainly due to technological advances. With the appreciation of human work, it began to be recognized that the person, as a worker, is the bearer of fundamental rights. This article aims to explore the fundamental importance of labor rights, with a specific focus on the right to decent work in a healthy environment. Starting from the recognition of human dignity, it discusses how access to decent work not only promotes individual fulfillment, but also contributes to social and economic well-being. The concept of decent work is scrutinized, considering the indications from the ILO and WHO. Furthermore, the importance of a healthy work environment is highlighted, which not only protects the health and safety of workers, but also promotes productivity and job satisfaction. The method to be used in this research will be dialectical, as

¹ Advogada, Mestranda em Direito pela Faculdade Damas de Instrução Cristã, Professora de cursos jurídicos.

it is based on the conception of thesis, antithesis and synthesis based on possible contradictions between life time and working time. This article therefore highlights the challenges faced in promoting decent work and discusses measures to ensure its implementation, aiming to build a fairer and more sustainable society.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamentality of labor rights, Decent work, Healthy environment, Labor law, Fundamental rights

INTRODUÇÃO

Vive-se em um período de mudanças significativas e rápidas, especialmente devido ao avanço tecnológico. Isso pode incluir a crescente automatização de tarefas, a ubiquidade da internet e a interconectividade global, entre outros desenvolvimentos.

A tecnologia, por si só, não pode ser considerada inerentemente boa ou má, mas sim uma ferramenta cujo uso varia de acordo com as escolhas e valores da sociedade. Portanto, o julgamento sobre se o mundo está progredindo ou regredindo não pode ser baseado unicamente na presença da tecnologia. O papel crescente das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a integração cada vez maior das máquinas no trabalho humano são evidências marcantes das transformações tecnológicas no século XXI. No entanto, ressalta-se que a avaliação de seu impacto é uma questão complexa que transcende a simples dicotomia de "melhor" ou "pior".

Com a valorização do trabalho humano, passou-se a reconhecer que a pessoa, enquanto trabalhadora, é portadora de direitos fundamentais e merece ser tratada sob o prisma da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (CFRB, 1988). O trabalho passou a ser visto como condição humana, sendo essencial para ser digno.

A partir das lutas emancipatórias dos trabalhadores e do estabelecimento do Estado de bem-estar social, os trabalhadores conquistaram vários direitos, dentre eles, à limitação da jornada de trabalho, ao lazer, ao descanso, à saúde, ao meio ambiente de trabalho sadio, às férias, ao adicional noturno e, inclusive, o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, amparado no princípio da dignidade da pessoa humana e nos direitos personalíssimos.

Os direitos trabalhistas têm, portanto, desempenhado um papel central na busca pela justiça social e na promoção da dignidade humana. No cerne desses direitos encontra-se o princípio do trabalho decente, que vai além do mero direito de trabalhar, abrangendo condições de justas, remuneração adequada e um ambiente saudável e seguro. Neste contexto, o direito ao trabalho decente emerge como um componente essencial não apenas para a realização individual, mas também para o progresso econômico e social de uma nação.

Esta pesquisa se propõe a examinar a fundamentalidade dos direitos trabalhistas, com especial ênfase no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Busca-se investigar como a garantia ao trabalho decente não apenas fortalece a realização pessoal, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Para alcançar o objetivo acima fez-se necessário estabelecer os seguintes objetivos específicos: a) analisar a fundamentalidade dos direitos trabalhistas, elencados pela Constituição Federal de 1988; b) descrever a classificação da ONU, da OIT, da OMS a respeito dos elementos necessários para o desenvolvimento do trabalho decente; c) indicar como a promoção do trabalho decente agirá como garantidora da dignidade humana.

O método a ser utilizado na presente pesquisa será o dialético posto que tem sua base na concepção de tese, antítese e síntese a partir de possíveis contradições com relação a fundamentalidade dos direitos trabalhistas e a garantia ao trabalho decente.

É preciso ressaltar que o trabalho é primordial à subsistência do ser humano, mas os demais direitos fundamentais e a dignidade humana também sejam respeitados para que, assim, haja o pleno desenvolvimento da pessoa enquanto ser social.

1.1 Os Direitos Sociais Trabalhistas na Constituição Federal de 1988

Os Direitos Sociais, amplamente tratados pela Constituição Federal de 1988, representam garantias abarcadas pelo Estado em favor da coletividade, ou seja, simbolizam uma responsabilidade do Estado na salvaguarda de condições mínimas de vida que serão alcançadas através de políticas públicas. Esses direitos abrangem elementos essenciais para uma sociedade democraticamente organizada, tais como: educação, saúde, previdência social, segurança pública, trabalho, etc.

Tavares conceitua Direitos Sociais como:

(...) direitos que exigem do Poder Público uma atuação positiva, uma forma atuante de Estado na implementação da igualdade social dos hipossuficientes. São, por esse exato motivo, conhecidos também como direitos a prestação, ou direitos prestacionais. (Tavares, 2012)

Em sentido semelhante vemos o ensinamento de Moraes:

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1.º, IV, da Constituição Federal. (Moraes, 2017, p. 154)

Esses direitos encontram-se dispostos na Constituição cidadã a partir de seu artigo 6º. (Brasil, 1988)

É importante, segundo José Afonso da Silva, agrupar os Direitos Sociais em três classes, senão vejamos:

(a) direitos sociais relativos ao trabalhador; (b) direitos sociais relativos à seguridade; (c) direitos sociais relativos à educação e à cultura; (d) direitos sociais relativos à moradia; (e) direitos sociais relativos à família, criança, adolescente e idoso; (f) direitos sociais relativos ao meio ambiente. (SILVA, 2017, p. 286)

A Constituição Federal brasileira tratou, especificamente, em seu artigo 7º, dos Direitos Sociais trabalhistas; a carta magna define, portanto, o trabalho como um direito social (Brasil, 1988). Nesse dispositivo, estão estabelecidos alguns direitos constitucionais dos trabalhadores urbanos, rurais e avulsos, bem como de outros que tenham o propósito de promover a melhoria de sua condição social, senão vejamos:

Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normalmente não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL, 1988)

A base democrática da Constituição da República, aliada ao propósito protetivo das normas trabalhistas, levou a Carta Magna a exaltar a importância do trabalho quanto a sua efetivação, elevando-o a um dos princípios fundamentais da ordem constitucional democrática brasileira (Delgado, 2015).

Os valores inerentes ao Direito do Trabalho também integram o Título VIII - Da Ordem Social na CF/88 (Brasil, 1988), o que demonstra sua relevância para a estrutura da ordem social voltada a consecução da justiça e bem-estar da sociedade.

Em seu artigo 193 a Constituição Federal determina: “A ordem econômica tem como base o primado do trabalho, e como objetivos o bem-estar e a justiça sociais.” (Brasil, 1988)

Apesar dos avanços alcançados através da Constituição de 1988 no que diz respeito aos Direitos Sociais Trabalhistas, o Brasil ainda enfrenta desafios significativos na efetivação dessas garantias. A realidade do mercado de trabalho, incontáveis vezes, se distancia dos

ditames constitucionais, com altos índices de informalidade, precarização das condições laborais e desrespeito aos direitos mais básicos dos trabalhadores. A falta de fiscalização eficiente, principalmente no tocante ao teletrabalho e suas nuances, e a fragilidade das políticas públicas sobre o tema contribuem para a perpetuação dessas situações, criando um cenário em que muitos trabalhadores se veem vulneráveis à exploração e à exclusão social.

Quanto a importância dada ao instituto do trabalho na CF/88 temos, segundo Gabriela Neves Delgado:

(...) a defesa de uma construção normativa objetiva que possa, ao mesmo tempo, promover e proteger a dignidade da pessoa apresenta-se como diretriz calcada na segurança jurídica, elemento introjetado no paradigma do Estado Democrático de Direito. Reitera-se, uma vez mais, que para se ter dignidade não é preciso necessariamente se ter direitos positivados, visto ser a dignidade uma intrínseca condição humana. De toda forma, quanto à sua proteção, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular para a manutenção da dignidade do homem. (Delgado, 2015. P.180)

No que se refere ao direito ao trabalho, portanto, percebemos ter sido ele elevado à categoria de fundamental em nosso ordenamento jurídico, visto que representa uma garantia absoluta para o cidadão.

1.2 O trabalho decente

A presente pesquisa tem a finalidade precípua de revisitar a ideia de trabalho digno estabelecida pela Organização Internacional do Trabalho e o avanço de sua promoção no Brasil, com foco especial na figura do teletrabalho. Dessa forma, inicialmente serão examinados os conceitos e elementos da figura do trabalho decente, bem como sua incorporação na Constituição Federal de 1988.

1.2.1 O Trabalho decente sob a perspectiva da ONU, OIT e OMS

O conceito de Trabalho Decente foi introduzido como uma meta fundamental das iniciativas promovidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) durante a 87ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1999. Esta proposição foi feita por Juan Somavia, que à época ocupava o cargo de Diretor-Geral da mencionada organização. Ele apresentou essa ideia em resposta à imperiosa necessidade de realinhamento e revitalização da atuação da OIT, à luz das significativas transformações no cenário global, caracterizadas pelo

processo de liberalização econômica e a crescente globalização, ambos exercendo influência direta sobre as dinâmicas das relações trabalhistas em todo o mundo. (OIT, 1999).

Com o propósito de fomentar a promoção do conceito de Trabalho Decente, foi delineada uma abordagem que visa à realização coordenada e equilibrada de quatro objetivos estratégicos cruciais: a promoção vigorosa dos direitos e princípios fundamentais relacionados ao trabalho, a fomentação ativa da criação de novos empregos caracterizados pela sua alta qualidade, o reforço substancial da proteção social e o estabelecimento de canais eficazes de diálogo social. (OIT, 1999).

A promoção dos direitos e princípios do trabalho enquanto objetivo do Trabalho Decente é dividido em três prioridades, quais sejam, promover a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, intensificar a luta contra o trabalho infantil e, finalmente, renovar as atividades relativas às normas da OIT. Todas essas prioridades estão em ordem a preservar os princípios fundamentais e direitos no trabalho (OIT, 1999).

Mencionados princípios assim são definidos pela Declaração de 1998: liberdade de associação e de organização sindical, reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1999).

O segundo objetivo tem como principal elemento de atuação a criação de novos postos de empregos, contanto que dignos, remunerados, sem distinção de sexos, com a proteção necessária e com igualdade de condições de ingresso (OIT, 2003). A proteção social visa amortizar os efeitos das crises econômicas, garantindo amplo acesso a serviços básicos de sobrevivência, especialmente àqueles que não possuem condições de manter o próprio sustento, temporária ou permanentemente, por se encontrarem inaptos ao trabalho ou desempregados (OIT, 2003).

O diálogo social é apresentado como um meio altamente eficaz para a consecução dos demais objetivos estabelecidos, destacando-se como um elemento indispensável para atenuar as tensões sociais. Ele requer a ativa participação das partes interessadas e a garantia da liberdade de associação, sendo, por conseguinte, firmemente reconhecido como um princípio fundamental que orienta as atividades da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio do sistema tripartite, que envolve governos, empregadores e trabalhadores. A OIT reconhece a existência de uma dimensão regional no contexto do diálogo social, entendendo que a definição desse conceito pode variar de acordo com o local e o período em que é aplicado. Embora a definição exata de diálogo social possa ser fluida e sujeita a interpretações, é de suma importância compreender o papel central das negociações coletivas no progresso da sociedade

e na fortificação da própria democracia. Em âmbito nacional, a ampla participação das partes envolvidas reforça substancialmente o processo de formulação de políticas públicas, conferindo-lhe maior legitimidade. De acordo com Uriarte, o diálogo social possui uma dimensão política intrínseca que o transforma em um elemento fundamental do cenário democrático pluralista. (Uriarte, 2000).

Dentro do contexto do sistema de diálogo social tripartido, os interlocutores sociais, que incluem empregadores e trabalhadores, estabelecem relações de duas maneiras distintas: por meio do enfrentamento de conflitos e do processo de negociação. É fundamental ressaltar que essas interações estão respaldadas por um reconhecimento sólido e efetivo do direito de participação na negociação coletiva, bem como pelo compromisso inabalável com a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, a efetiva erradicação do trabalho infantil e a promoção da igualdade na esfera do emprego e da ocupação. (Ishikawa, 2008).

A concepção de Trabalho Decente foi explicitamente inspirada pela Declaração e Programa de Ação de Copenhague de 1995, resultante da Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Social, convocada pela ONU. Sob esse paradigma, a OIT passa, pois, a propor a cooperação internacional dos diversos Estados e atores internacionais envolvidos com as questões econômicas e sociais sob as premissas arroladas do Desenvolvimento Social aplicadas às relações laborais. O desenvolvimento ganha, portanto, centralidade na condução da governança global em matéria laboral, sendo declarado questão transversal à concepção de Trabalho Decente (OIT, 2001).

São exatamente as inovadoras ideias do economista e filósofo indiano Amartya Sen em relação ao Desenvolvimento Social que, conforme reconhecido pela própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), terão um impacto substancial na construção teórica da proposta abraçada pelo conceito de Trabalho Decente. A perspectiva de Desenvolvimento Social, segundo a visão de Sen, emerge como uma resposta crítica ao enfoque tradicional de avaliação do desenvolvimento, que historicamente se baseava estritamente em indicadores econômicos relacionados à acumulação de capital e ao crescimento econômico, tais como o Produto Interno Bruto e a renda per capita. Em contraposição a essa abordagem, Sen propõe enfaticamente a consideração de uma variedade de outros critérios que possam revelar a melhoria da qualidade de vida, assegurando que essa melhora seja distribuída de maneira equitativa entre os membros de uma sociedade (Sen, 2010).

A partir dessa análise crítica, defende-se firmemente que o desenvolvimento humano só pode ser verdadeiramente alcançado por meio da expansão das liberdades individuais. Esse processo de expansão, por sua vez, se concretiza mediante a eliminação das raízes das

privações, tais como a pobreza, a carência de acesso a infraestruturas públicas e a negação de direitos civis. Essa eliminação das fontes de privação é inextricavelmente ligada a uma série de medidas sociais, econômicas e civis, e está intimamente associada à participação efetiva e democrática nas tomadas de decisão políticas. (Sen, 2010).

Para a OIT, o tripartismo e o diálogo social ínsitos à ideia de Trabalho Decente garantem a participação e a democracia, contribuindo diretamente para o alcance dos demais objetivos traçados. De acordo com esta compreensão, o diálogo social afigura-se necessário para assegurar o livre exercício de participação e contribuição por parte de diversos setores sociais, com vistas à elaboração das políticas públicas e à consolidação democrática. A OIT adota uma definição própria de diálogo social, que abarca uma extensa variedade de processos e práticas verificadas em distintos países. Segundo tal definição, o diálogo social compreende todo tipo de negociações e consultas ou, simplesmente, o mero intercâmbio de informação entre governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relativas às políticas econômicas e sociais (Levaggi, 2006).

São três as ferramentas de consecução do diálogo social consideradas pela OIT: negociações, consultas e intercâmbio de informações. A negociação (coletiva) é a forma mais ampla de diálogo social, que faz dos atores partícipes ativos do processo decisório. A consulta pressupõe um diálogo mais a fundo entre os interlocutores; todavia, não dispõe de poder de decisão, conquanto possa embasá-la junto a quem dela se incumbem. Já o intercâmbio de informações é o processo mais básico de diálogo social, que não implica discussão ou ação sobre as questões enfrentadas, restringindo-se à troca de informações que prepara o caminho de um diálogo social mais maduro (Ishikawa, 2008). Percebe-se, pois, que toda esta construção teórica alça a democracia ao patamar de condição de efetivação do Desenvolvimento Social e do Trabalho Decente, tendo no tripartismo e no diálogo social, segundo a OIT e parte da doutrina, as expressões de uma pretensa democracia deliberativa de suas ações.

Diante desse cenário importante mencionar que diversos contextos sociais, políticos e econômicos influenciam a busca pela equidade social na atualidade, destacando-se as diretrizes propostas pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

A Agenda 2030 representa uma abordagem para repensar o modelo atual, buscando superar a exclusão social e promover a equidade. Ela enfatiza metas essenciais, objetivos e vínculos políticos, além de abordar os pilares interligados do desenvolvimento sustentável, abrangendo aspectos econômicos, sociais e ambientais (Brasil, 2021).

Nesse sentido o oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) apresentado pela Agenda 2030 da ONU visa "estimular o crescimento econômico sustentável, inclusivo e

equitativo, assegurando emprego digno e produtivo para todos". Dentro desse objetivo, destaca-se a meta 8.3, que busca a promoção de empregos decentes e a implementação de políticas de desenvolvimento. Já a meta 8.5 tem como alvo, até 2030, "alcançar o pleno emprego produtivo e trabalho decente" para todos os segmentos da sociedade, incluindo jovens e pessoas com deficiência, garantindo igualdade salarial para atividades equiparáveis (Organização, 2015).

O Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD), desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2010, reconhece que, para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de trabalho decente se baseia em quatro fundamentos essenciais: (i) o cumprimento das normas laborais internacionais; (ii) a promoção de oportunidades de emprego de qualidade; (iii) a expansão da cobertura da proteção social; e (iv) a facilitação do diálogo social (Brasil, 2010, p. 4).

1.2.2 O trabalho decente como Direito Fundamental

De acordo com Sarlet, a fundamentalidade de alguns direitos pode ser observada através de dois sentidos, sendo eles os sentidos formal e material. A ideia da fundamentalidade formal encontra-se relacionada basicamente ao fato de o direito estar positivado no texto constitucional, já fundamentalidade material, por sua vez, decorre da circunstância de aqueles direitos conterem em seu âmago decisões fundamentais acerca da estrutura básica do Estado e da sociedade (Sarlet, 2012).

Como já mencionado, a Constituição Federal de 1988 dá especial atenção a proteção ao direito fundamental ao trabalho, notadamente no que se refere a sua contribuição para a garantia da dignidade humana.

Quanto a ideia de trabalho decente, ele termina por constituir um dos direitos fundamentais do ser humano enquanto trabalhador. Conforme lecionado por José Claudio Monteiro de Brito Filho, no âmbito individual, o trabalho decente garante: o direito ao emprego; a liberdade de escolha quando a ocupação; igualdade de oportunidades no acesso e na prática laboral; o direito a um ambiente de trabalho que preserve a saúde do trabalhador; a garantia de uma remuneração justa; condições de trabalho dignas, incluindo a limitação da jornada laboral e a existência de períodos de descanso e a proibição do trabalho infantil. No aspecto coletivo, assegura-se a liberdade sindical. Por fim, no âmbito da seguridade social, abarca a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais (Brito Filho, 2016).

Segundo o autor:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano (Brito Filho, 2016, p.56).

Sobre a garantia a um trabalho com condições decentes como sendo um direito fundamental, cumpre destacar a lição de Wandelli:

A prestação entregue pelo trabalhador ao disponibilizar sua força de trabalho leva consigo, inseparável, a pessoa do trabalhador, o trabalho vivo. A separação entre tempo de trabalho e tempo de vida é, portanto, mera negação da vida no trabalho. E a ausência de possibilidade de trabalho é ausência de possibilidade de vida digna. Por isso, a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e para o respeito à dignidade humana. Portanto, uma constituição e um direito constitucional que não estejam intensamente vinculados ao mundo do trabalho estão alheios à vida concreta da maioria das pessoas. (Wandelli, 2012)

Não restam dúvidas de que a dignidade da pessoa humana é um direito fundamental de aplicação direta nas relações trabalhistas. Como parte de uma relação de emprego, o trabalhador desfruta de diversos direitos fundamentais (Romita, 2014).

Dessa forma, é importante observar que o trabalho é considerado um elemento que confere dignidade e reconhecimento ao ser humano, e a Constituição Federal de 1988 reforça o compromisso do Estado e da sociedade em proteger esses direitos.

Entende-se que o direito ao trabalho por si só não assegura a dignidade, porém, sem ele, a dignidade não pode ser plenamente alcançada. Portanto, a noção de vincular o direito ao trabalho com a dignidade humana, ou seja, considerar o direito ao trabalho como um direito humano fundamental, é verdadeiramente importante para garantir o direito ao trabalho decente.

1.3 O valor do trabalho na afirmação da dignidade humana

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, III, indica que a dignidade da pessoa humana representa um dos fundamentos da República Federativa do Brasil; no artigo 170 ressalta que uma existência digna está profundamente relacionada com a valorização do trabalho (Brasil, 1988).

Sarlet indica não existir uma conceituação universal e definida acerca da dignidade humana, dessa forma expõe que ela deve ser vista segundo um conceito propositalmente analítico:

(...) temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 2007, p. 62)

É importante observar que existe uma conexão entre o instituto da dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho decente. (Ledur, 1998)

Para Delgado, o direito ao trabalho garante a formalização da proteção ao trabalho decente, que é verdadeira salvaguarda dos direitos do trabalhador. Diante disso qualquer previsão no tocante as relações trabalhistas, por tratarem de verdadeiro direito fundamental, deve observar o referencial axiológico da proteção a dignidade humana (Delgado, 2015).

O planejamento da atividade econômica, previsto no art. 174 da Constituição Federal, surge como um imperativo constitucional orientado à necessidade de efetivação de que a sociedade possa ter acesso a um trabalho decente, que seja dignamente executado e remunerado (Brasil, 1988). E, nesse contexto, reitera-se o dever do Estado de intervir nas relações trabalhistas, por meio de estratégias planejadas, visando alcançar a realização do direito fundamental ao trabalho, que, conforme demonstrado, desempenha um papel crucial na promoção da dignidade humana, inclusive considerando os avanços tecnológicos ocorridos nas últimas décadas.

De acordo com Delgado (2006, p. 214), existem os chamados direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta. Estão previstos em três grandes eixos jurídicos, quais sejam: o primeiro, de alcance universal, trata dos direitos estabelecidos em normas internacionais que sejam ratificados pelo Brasil; o segundo é representado por todas as garantias elencadas no artigo 7º da CF/88; enquanto o terceiro diz respeito às normas infraconstitucionais, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho.

É possível observar, a partir disso, que a proteção ao trabalho decente, dispensada em nosso ordenamento jurídico, é garantia fidedigna da promoção da dignidade humana.

Em verdade, a existência de um patamar mínimo de direitos, onde fique resguardado o básico para condições de saúde físicas e mentais para os trabalhadores, é condição de viabilidade para afirmação dos direitos intrínsecos da pessoa trabalhadora (Delgado, 2015)

Somente pela efetivação das garantias do direito ao trabalho previstas na Constituição Federal, a partir de seu artigo 6º, é que se terá preenchido o conteúdo reclamado pelo princípio da dignidade humana. (Ledur, 1988)

CONCLUSÃO

A sociedade está em constante evolução, os avanços tecnológicos das últimas décadas têm sido impressionantes, o direito ao trabalho decente em um ambiente saudável permanece, entretanto, como uma prioridade na busca por justiça social e desenvolvimento humano sustentável. O presente estudo reafirma a importância dos direitos trabalhistas, destacando o papel crucial do trabalho decente na promoção da dignidade humana.

Ao longo desta pesquisa, examinamos os elementos que compõem o conceito de trabalho decente, especificamente trazido pelas maiores organizações internacionais de defesa da igualdade humana.

No entanto, apesar das dificuldades enfrentadas, também identificamos iniciativas e políticas bem-sucedidas que estão contribuindo para avanços significativos na promoção do trabalho decente principalmente considerando as novas realidades de trabalho.

É imperativo reconhecer que a efetivação do direito ao trabalho decente não é apenas uma responsabilidade dos governos e empregadores, mas de toda a sociedade. Somente através do compromisso coletivo e de ações coordenadas podemos garantir que cada indivíduo tenha a oportunidade de trabalhar com dignidade, em condições que promovam tanto o seu bem-estar quanto o progresso social.

Portanto, instamos os líderes políticos, empresariais e comunitários a redobrar seus esforços na promoção do trabalho decente e na construção de um futuro em que o trabalho seja verdadeiramente valorizado e reconhecido como um meio de realização pessoal e contribuição para o bem comum. Somente assim poderemos alcançar uma sociedade mais justa, equitativa e sustentável para todos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Poder Executivo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 10/01/2024

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Agenda 2030. Brasília, DF: CNJ, [2021]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/>. Acesso em 07/12/2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Plano nacional de trabalho decente. Gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Brasília, DF: 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-americas/-/-ro-lima/-/-ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em 07/12/2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. In Meio Ambiente do Trabalho Aplicado. Homenagem aos 10 anos da CODEMAT. Editora LTR, 2013. Disponível em: http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRTRJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PDF. Acesso em 01/09/23

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

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Edição Especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº 2, vol. 7, 2007. p. 13-16. Disponível em <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em 20/03/2024

FERREIRA, Vanessa Rocha. O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcela Mendes. Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ISHIKAWA, Lauro. O Direito ao Desenvolvimento como concretizador do princípio da dignidade da pessoa humana. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC. São Paulo, 2008.

LEDUR, José Felipe. A Realização do Direito do Trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris. 1998.

LEVAGGI, Virgilio. Democracia y trabajo decente en América Latina. Lima: OIT, 2006

MORAES, Alexandre de. Curso de Direito constitucional. 30ª. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OIT. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria Del Director General: Trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, OIT, 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 12/01/2024.

OIT. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 89ª reunión. Discusión del informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General (cont.): OIT, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/pr5s4.pdf>. Acesso em: 12/01/2024.

OIT. Uma década de trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Ginebra: OIT, 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 12/01/2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral. Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Nova York, 2015. Disponível em: https://stories.undp.org/sdg-1-confidential?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAkKqsBhC3ARIsAEEjuJgg2L11Qrr1HDExXsZZzRyAa4ItD8qwhxJVfvcL0Huxiq0JYgXKKx8aAhnIEALw_wcB. Acesso em 05/12/2023.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. 5. ed., São Paulo: LTr, 2014.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. Fator CapH: capitalismo humanista. A dimensão econômica dos direitos humanos. São Paulo: Ed. Max Limonad, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 5ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 11ª edição. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2012. E-book.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

TAVARES, André Ramos. Curso de Direito Constitucional. 10ª ed. Rev. E atual. – São Paulo: Saraiva, 2012.

URIARTE, Oscar Ermida. Diálogo social: teoría y práctica. Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas, v. 3, n. 120, p. 57, 2000.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho. São Paulo: LTr, 2012.