

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO INTERNACIONAL I

CHRISTIANE DE HOLANDA CAMILO

VLADMIR OLIVEIRA DA SILVEIRA

FABIANA OLIVEIRA PINHO

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 Haydée 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 Marcilio 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

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito internacional I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Christiane de Holanda Camilo, Vladimir Oliveira da Silveira, Fabiana Oliveira Pinho – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-322-0

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Internacional. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO INTERNACIONAL I

Apresentação

Com imensa honra apresentamos este livro, fruto de um congresso jurídico de grande relevância nacional e internacional, no qual se reuniram pesquisadores e trabalhos que refletem a pluralidade, a profundidade e a atualidade dos debates contemporâneos em Direito.

Durante o XXXII Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), realizado presencialmente em São Paulo-SP, a temática que perpassou por todo o evento abordou “Os caminhos da internacionalização e o futuro do Direito”, uma preocupação constante aos juristas presentes no evento e para aqueles que agora lêem esses artigos apresentados no Grupo de Trabalho (GT) Direito Internacional I.

O Direito Internacional hoje se encontra em um momento de redefinição, marcado pela crescente internacionalização das normas e pela necessidade de projetar seu futuro diante de desafios globais. A intensificação das interdependências econômicas, ambientais e tecnológicas tem exigido que o Direito Internacional vá além da regulação clássica entre Estados soberanos, incorporando novos atores e temas como a sustentabilidade, os direitos humanos transnacionais e a governança digital.

Nesse contexto, os caminhos da internacionalização revelam tanto avanços, tais como a consolidação de regimes multilaterais e a expansão da jurisdição internacional, quanto tensões ligadas à soberania e às assimetrias de poder. O futuro do Direito e do Direito Internacional apontam para uma ordem jurídica mais complexa e plural, em que a cooperação internacional, a integração normativa e a adaptação às transformações sociais e tecnológicas serão decisivas para garantir legitimidade e efetividade.

Esta publicação é resultado dos artigos apresentados no evento, cada capítulo aqui reunido corresponde a uma apresentação que marcou o GT pela densidade teórica e pela pertinência prática. Seguindo a ordem em que foram expostos, destacamos, um primeiro grupo de apresentações que envolveram temáticas sobre o Constitucionalismo e Ordem Internacional com:

O artigo de Felipe Nogueira Ribeiro e William Paiva Marques Júnior, intitulado Constitucionalização Global e Transconstitucionalismo: Assimetrias Estruturais e Perspectivas para uma Ordem Jurídica Internacional, um estudo que ilumina os desafios da

integração normativa em escala planetária, revelando tensões e possibilidades para uma ordem jurídica mais justa. Aponta o transconstitucionalismo como instrumento para enfrentar pluralidade, assimetrias e complexidade normativa, promovendo inclusão e universalização de direitos.

Energia Nuclear e Transição Energética Justa: Contribuições e Desafios para o Cumprimento das Metas do Acordo de Paris no Brasil e na União Europeia é o artigo escrito por Mennethy Jórgea Diógenes Dantas Alves e William Paiva Marques Júnior, que propõe aliar Direito e sustentabilidade, apontando caminhos para uma transição energética equilibrada e comprometida com o futuro climático.

Com a autoria de Cristiane Feldmann Dutra, Andreia Rodrigues Escobar e Isadora Costella Stefani, o artigo A Catástrofe Climática e os Corpos Invisibilizados: Um Ensaio Ecofeminista sobre Direitos e Mobilidade apresenta uma reflexão sensível e crítica que articula gênero, meio ambiente e mobilidade, ampliando o horizonte dos direitos humanos. O artigo analisa os deslocamentos forçados no século XXI, intensificados por crises climáticas e humanitárias. Adota uma perspectiva ecofeminista, evidenciando como desigualdades de gênero agravam vulnerabilidades de mulheres e crianças. Destaca a ausência de reconhecimento jurídico dos chamados “refugiados climáticos”, ampliando riscos e exclusões. Conclui que essa lacuna normativa reflete estruturas históricas de dominação que perpetuam desigualdades sociais, ambientais e de gênero.

Na sequência o próximo grupo de trabalhos abordaram elementos do Direito Internacional e Comparado:

Dos autores Ana Carla Vastag Ribeiro de Oliveira e Everson Tobaruela, o artigo A Modernização do Direito Internacional Privado Brasileiro: Análise do Anteprojeto da LGDIP, apresenta um olhar renovador sobre a codificação do Direito Internacional Privado, com impacto direto na prática jurídica nacional. O artigo examina o Anteprojeto da LGDIP como marco de modernização do Direito Internacional Privado brasileiro, aponta avanços em relação à LINDB de 1942, alinhando o país às práticas globais e europeias. Destaca inovações como a primazia dos tratados, critérios flexíveis de conexão e cooperação jurídica internacional.

Lucas Davi Paixao Serra iniciou apresentando o artigo Yidispolítica e Mensalão: A Corrupção no Processo Legislativo e a Resposta Limitada das Cortes Constitucionais da Colômbia e do Brasil, um estudo comparado que revela fragilidades institucionais e aponta para a necessidade de maior efetividade no combate à corrupção.

Em sua segunda apresentação, Lucas Davi Paixao Serra apresentou o artigo *As Origens do Controle de Constitucionalidade no Brasil e na Colômbia: Uma Perspectiva Comparada da Democracia Participativa*, trabalho que resgata raízes históricas e oferece uma leitura crítica sobre os mecanismos de controle constitucional. Ao comparar as origens e evoluções do controle de constitucionalidade no Brasil e na Colômbia, o autor mostra como o modelo brasileiro se consolidou de forma híbrida, com participação cidadã restrita, enquanto o colombiano ampliou o acesso popular após 1991 e conclui que os diferentes graus de abertura democrática refletem os contextos históricos e políticos de cada país.

Na sequência, trabalhos que versaram sobre Direitos Humanos e as Crises Contemporâneas:

Escrito por Giovanna Vieira , Lucas Lima dos Anjos Virtuoso e Sergio Lima dos Anjos Virtuoso, o texto *Judicialização em Tempos de Crise: O Supremo Tribunal Federal e a Imigração Venezuelana*, esta análise que demonstra como o Judiciário brasileiro responde positivamente a desafios humanitários e migratórios em contextos de crise. Pois o artigo analisa o papel do STF como guardião da Constituição em contextos de crise. Utiliza a imigração venezuelana e a ACO 3121/RR como estudo de caso, destacando impactos socioeconômicos e conflitos federativos. Conclui que o STF, ao mediar tais crises, fortalece a governança constitucional e a proteção dos direitos fundamentais.

Os autores Chrystian Amorim e Pedro Pulzatto Peruzzo continuaram a discussão apresentando o trabalho: *Disputas em Torno do Trabalho Decente no Sul Global: Perspectivas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência segundo a OIT*, uma contribuição que reforça a centralidade da dignidade humana e da inclusão social no cenário laboral internacional. Analisa a evolução normativa da OIT sobre trabalho decente e sua relação com a inclusão de pessoas com deficiência. Mostra ainda a transição de um enfoque assistencialista para uma abordagem de direitos humanos, destacando marcos internacionais e a Lei de Cotas no Brasil. Conclui que, apesar dos avanços, o trabalho decente segue em disputa, sobretudo no Sul Global, diante de desigualdades estruturais.

Luisa Ferreira Duarte e Sofia Pereira Medeiros Donario apresentaram o trabalho intitulado, *Extraterritorialidade Regulatória e Sustentabilidade Global: As Diretrizes Verdes da União Europeia sob a Ótica do Direito Internacional*. O artigo examina a projeção extraterritorial da agenda verde da União Europeia, por meio do Green Deal, da Taxonomia Verde e da CSDDD. Analisa conceitos de jurisdição, legitimidade e instrumentos regulatórios, consolidando a sustentabilidade como valor jurídico transnacional. Conclui criticando os

efeitos assimétricos e ainda de padrões colonizatórios agora sob a temática do clima em relação ao Sul Global e propõe o multilateralismo, a cooperação Sul-Sul como contrapeso e adaptação de padrões às capacidades nacionais.

Seguimos com apresentações que trataram da Integração Regional e da Cooperação Internacional

Os autores Natália Rios Estenes Nogueira, Lucas Gomes Mochi e João Guilherme Azevedo Nogueira apresentaram o artigo: O Direito Aduaneiro e a Rota Bioceânica: Perspectivas Jurídicas sobre Tributação, Integração Regional e Cooperação Internacional. A pesquisa que articula comércio, tributação e integração, revelando o potencial transformador da rota bioceânica, analisa a Rota Bioceânica como projeto de integração multinacional com relevância geopolítica e econômica. Destaca o papel do Direito Aduaneiro na harmonização tributária, simplificação de regimes e cooperação fiscal. Conclui que a efetividade do corredor depende da articulação entre soberania nacional e cooperação interestatal para garantir segurança jurídica e desenvolvimento sustentável.

Com raízes binacionais entre Portugal e Brasil o autor Jorge Luiz Lourenço das Flores apresentou o artigo: Entre o Brasil e a União Europeia: O Papel Central de Portugal para a Intermediação Jurídica Voltada para a Integração dos Sistemas Europeu e Brasileiro. Um Estudo que ressalta a relevância histórica e estratégica de Portugal como ponte jurídica e cultural. Destaca sua atuação normativa, institucional e diplomática, incluindo cooperação na CPLP e organismos internacionais. Conclui que Portugal exerce função singular na convergência jurídica transcontinental, fortalecendo diálogo e integração normativa, mesmo no context atual.

Fausy Vieira Salomão, Isabela Biazotti Moraes Aldrigue e Livia Silva Costa seguiram com a apresentação do artigo: O Sistema Interamericano de Direitos Humanos e os Desafios da Jurisdição Internacional: As Obrigações Estatais Internacionais e os Limites da Soberania enquanto Argumento Justificante do Descumprimento das Decisões da CIDH. Este artigo apresenta uma reflexão crítica sobre soberania e direitos humanos, tema central para o fortalecimento da jurisdição internacional. Analisa a efetividade do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH) na proteção internacional dos direitos fundamentais. Destaca a obrigatoriedade das decisões da Corte IDH e a inadequação da soberania como justificativa para seu descumprimento. Conclui pela necessidade de fortalecer o SIDH, o controle de convencionalidade e o diálogo entre jurisdições para consolidar uma cultura de respeito aos direitos humanos.

Por fim, as apresentações que abordaram a Justiça Socioambiental e as Novas Fronteiras do Direito.

O autor Vinicius Garcia Vieira apresentou um interessante artigo sobre a Mobilização de Povos Indígenas Brasileiros e da Bacia Amazônica para a COP-30: Interface com Abordagens Terceiro-Mundistas do Direito Internacional (TWAIL) em Busca de Justiça Socioambiental, trabalho que valoriza a voz dos povos originários e sua contribuição para a justiça ambiental global. A proposta analisa a mobilização indígena brasileira e amazônica para a COP-30 em diálogo com as TWAIL. Destaca reivindicações como demarcação de terras, financiamento direto e participação efetiva nos processos decisórios. Conclui que essa articulação representa resistência e reforma do direito internacional em busca de justiça socioambiental.

Bruno Aparecido Souza, Eduardo Mello da Costa e Ulysses Monteiro Molitor apresentaram o artigo: Aspectos Regulatórios Intercontinentais no Compartilhamento de Infraestrutura de Cabos Submarinos: O Impacto no Brasil Estudo inovador que conecta tecnologia, regulação e soberania digital. O artigo analisa a importância dos cabos submarinos na quarta revolução industrial e seu papel estratégico no Brasil. Destaca a necessidade de um arcabouço regulatório mais coeso, inspirado em tratados internacionais e experiências estrangeiras. Conclui que superar a lacuna normativa é essencial para garantir segurança nacional, resiliência e o crescimento da economia digital alinhada aos ODS.

Os autores Tamara Cossetim Cichorski e Daniel Rubens Cenci fecharam as apresentações com o artigo Refugiados Ambientais: Análise da (In)acessibilidade aos Produtos do Desenvolvimento na Transmodernidade. Uma pesquisa que traz à tona a vulnerabilidade dos deslocados ambientais e a urgência de respostas jurídicas adequadas. A análise da condição dos refugiados ambientais se pauta sob o paradigma da transmodernidade e do pensamento decolonial. Destaca como políticas migratórias restritivas do Norte global reforçam exclusões e desigualdades históricas. Conclui que a transmodernidade oferece caminhos alternativos de reconhecimento e inclusão, em busca de justiça ambiental.

Este livro é mais do que uma coletânea: é um convite à reflexão crítica e ao aprofundamento das pesquisas jurídicas contemporâneas na seara do Direito Internacional.

Recomendamos vivamente a leitura de cada capítulo, tanto para estudantes quanto para pesquisadores e profissionais do Direito, pois todos encontrarão aqui inspiração e rigor científico.

Encerrando esta apresentação, registramos nossos cumprimentos aos organizadores do evento e nossa gratidão por ter participado da coordenação deste grupo de trabalho ao lado de tão ilustres e renomados professores internacionalistas a Dra. Christiane de Holanda Camilo da Universidade Estadual do Tocantins - UNITINS, o Dr. Vladmir Oliveira da Silveira da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS e a Dra. Fabiana Oliveira Pinho da Universidade Presbiteriana Mackenzie - UPM. A convivência acadêmica com colegas de tamanha excelência é, sem dúvida, um privilégio e uma honra.

Tenham uma ótima leitura!

**DISPUTAS EM TORNO DO TRABALHO DECENTE NO SUL GLOBAL:
PERSPECTIVAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
SEGUNDO A OIT.**

**DISPUTES OVER DECENT WORK IN THE GLOBAL SOUTH: PERSPECTIVES
ON THE INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES ACCORDING TO THE
ILO**

Chrystian Amorim ¹
Pedro Pulzatto Peruzzo ²

Resumo

Historicamente, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi marcada por segregação e marginalização, sobretudo no Sul Global, onde predominou uma lógica assistencialista pautada na caridade. A partir da segunda metade do século XX, com a consolidação dos direitos humanos, surge uma perspectiva voltada à dignidade e à igualdade de oportunidades. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou, em 1999, o conceito de trabalho decente como parâmetro normativo global, articulando emprego de qualidade, proteção social e diálogo social. O artigo analisa a evolução normativa da OIT sobre trabalho decente, relacionando-a à inclusão das pessoas com deficiência. Parte-se da hipótese de que a OIT passou de um enfoque restrito, centrado na reabilitação profissional, para uma abordagem de direitos humanos. O método é hipotético-dedutivo, com procedimento documental e normativo, baseado em acervos digitais e na sistematização cronológica dos instrumentos. A análise destaca marcos como a Recomendação nº 71 (1944), a Convenção nº 111 (1958) e a Convenção nº 159 (1983), considerada pilar da inclusão laboral, além da Recomendação nº 168 (1983) e da Declaração de 1998. No Brasil, tais compromissos inspiraram a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), cuja efetividade permanece limitada por estigmas sociais, resistência patronal e fragilidade institucional. No Sul Global, os desafios se intensificam devido à informalidade, crises econômicas e discriminação estrutural. Conclui-se que, embora a OIT tenha promovido avanços significativos, o trabalho decente permanece uma categoria em disputa, essencial para mobilizar políticas inclusivas e reivindicações de dignidade.

Palavras-chave: Trabalho decente, Organização internacional do trabalho, Pessoas com deficiência, Cooperação internacional, Direitos humanos

¹ Mestrando e Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Membro do grupo de pesquisa CNPq "Saúde, Direitos Humanos e Vulnerabilidades".

² Professor Titular e Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD/PUC-Campinas). Doutor e Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).

Abstract/Resumen/Résumé

Historically, the inclusion of persons with disabilities in the labor market has been marked by segregation and marginalization, particularly in the Global South, where a charity-based and assistance-oriented logic predominated. From the second half of the twentieth century onward, with the consolidation of human rights, a perspective emerged centered on dignity and equal opportunities. In this context, the International Labour Organization (ILO) introduced, in 1999, the concept of decent work as a global normative standard, articulating quality employment, social protection, and social dialogue. It is based on the hypothesis that the ILO shifted from a limited approach focused on vocational rehabilitation to a broader human rights-based perspective. The study employs the hypothetical-deductive method, with a documentary and normative procedure grounded in digital archives and the chronological systematization of instruments. The analysis highlights key milestones such as Recommendation No. 71 (1944), Convention No. 111 (1958), and Convention No. 159 (1983), regarded as the cornerstone of labor inclusion, as well as Recommendation No. 168 (1983) and the 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. In Brazil, these commitments inspired the Quota Law (Law No. 8,213/1991), whose effectiveness, however, remains limited by social stigma, employer resistance, and institutional fragility. In the Global South, challenges are even greater, exacerbated by informality and economic crises. It is concluded that, although the ILO has promoted significant progress, decent work remains a contested category, essential for mobilizing inclusive policies and legitimizing claims to dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Decent work, International labour organization, Persons with disabilities, International cooperation, Human rights

1- INTRODUÇÃO

Historicamente, o ingresso e a permanência de pessoas com deficiência em postos de trabalho espalhados pelo mundo revelam um percurso marcado por práticas de segregação e marginalização existentes a séculos, sobretudo nos países do chamado “Sul Global”, onde prevaleceu a lógica assistencialista, que compreendia a deficiência como incapacidade intrínseca e a inserção social se dava por meio de favores destinados a esse grupo, e não de direitos a eles garantidos. Essa perspectiva reforçava estigmas, associando a pessoa com deficiência a pessoas improdutivas e dependentes no âmbito laboral, mesmo que tais afirmações fossem desprovidas de qualquer base científica. Somente a partir da segunda metade do século XX, em especial com a consolidação dos direitos humanos após a Segunda Guerra Mundial, emergiu uma nova concepção pautada na dignidade e na igualdade de oportunidades, que reconhece o trabalho como elemento constitutivo da cidadania – consolida-se o léxico de justiça social e direitos no trabalho que mais tarde permitirá a formulação do Trabalho Decente.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua criação em 1919, como agência especializada da então Liga das Nações, surgiu como resposta às crises sociais e políticas do pós-Primeira Guerra Mundial, e vem até os dias de hoje desempenhando um papel fundamental nesse processo de transformação. Em 1946, foi incorporada à ONU, ampliando sua legitimidade e alcance como a única organização internacional de caráter tripartite¹ e constituiu-se em espaço importante de elaboração de normas internacionais do trabalho, de promoção da justiça social e da dignidade humana (Abramo, 2010). Ao longo de sua trajetória histórica, a organização construiu um arcabouço que vai muito além da mera regulamentação técnica do trabalho, incorporando princípios universais como a igualdade de oportunidades, a não discriminação e a valorização da dignidade humana, promovendo uma abordagem que vincula desenvolvimento econômico, justiça social e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse percurso, o conceito de Trabalho Decente, consagrado em 1999, tornou-se uma referência, visto que se trata de um padrão normativo internacional que articula quatro pilares fundamentais: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, a geração de emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (Abramo, 2006). Mais do que uma categoria jurídica ou um mero conceito, o Trabalho Decente configura-se como uma diretriz política e ética que orienta as ações estatais e privadas, funcionando como

¹ A expressão *tripartite* refere-se à estrutura institucional da OIT, composta por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, característica singular que garante maior legitimidade às suas normas e decisões (DAELE, 2002, p. 1-3).

referência para a formulação de políticas públicas inclusivas. Para Beltramelli Neto (2021), a noção de trabalho decente é mais do que um ideal: trata-se de requisito essencial para a realização da dignidade humana, ao passo que vincula a atividade laboral à própria essência do “ser cidadão”.

Essa concepção ganha especial relevância quando aplicada ao grupo das pessoas com deficiência, pois, de acordo com dados do relatório *Trabalho decente e inclusão de pessoas com deficiência no Brasil* (OIT-Brasil, 2022), as taxas de desemprego e de subutilização da força de trabalho entre PcDs permanecem significativamente superiores às da população em geral. Em países do Sul Global, essa disparidade tende a ser ainda mais acentuada, resultado da soma de estigmas sociais, barreiras institucionais e ausência de políticas públicas efetivas. De acordo com o relatório *PNAD Contínua – Pessoas com Deficiência*, a taxa de participação na força de trabalho das PcDs foi de 29,2%, em contraste com 66,4% entre pessoas sem deficiência. Além disso, o nível de ocupação atingiu apenas 26,6% para PcDs, frente a 60,7% para a população geral, e a taxa de desocupação também se mostrou mais elevada entre PcDs (9,1%, contra 6,9% para os demais) (IBGE, 2022). Esses números revelam que, mesmo no Brasil, onde vigora a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), persistem barreiras estruturais que dificultam a plena inclusão laboral, seja pela resistência patronal em adotar adaptações razoáveis, seja pela insuficiência de programas de qualificação profissional (CESIT, 2021).

Diante desse quadro, o estudo das normas da OIT voltadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho assume relevância acadêmica e prática. Tais normas não apenas constituem instrumentos de *hard law*, como convenções e recomendações, mas também de *soft law*, como declarações, relatórios e diretrizes, que exercem forte influência na formulação de políticas nacionais. A análise de sua evolução histórica revela um deslocamento progressivo de um enfoque assistencialista, centrado na reabilitação profissional como medida compensatória, para a ótica dos direitos humanos, que reconhece a pessoa com deficiência como sujeito pleno de direitos e capaz de contribuir ativamente para a vida econômica e social. Além disso, cabe observar que a OIT, como órgão internacional especializado, impõe aos Estados-membros não apenas obrigações formais de ratificação e cumprimento de suas convenções, mas também o dever político e moral de observar seus instrumentos de *soft law*, assim, suas declarações e relatórios possuem força persuasiva e função interpretativa para políticas públicas e jurisdição, especialmente quando articulados a tratados ratificados e à Constituição (Oliveira; Bertoldi, 2012). No caso brasileiro, essa integração encontra respaldo na Carta Constitucional de 1988, que fortaleceu o papel dos tratados internacionais de direitos

humanos, e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a suprallegalidade desses instrumentos (BRASIL. STF, RE 466.343/SP, 2008).

Portanto, o presente artigo tem como objetivo analisar a evolução normativa da OIT em matéria de trabalho decente relacionando com a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, examinando como suas convenções, recomendações e declarações vêm contribuindo para a construção de um cenário inclusivo.

A hipótese central deste estudo é que, no âmbito da OIT, não ocorreu uma ruptura linear entre uma fase de reabilitação profissional e outra de direitos humanos, mas sim um processo de adensamento normativo. Desde os primeiros instrumentos voltados à readaptação e à reabilitação (décadas de 1940–1980), passando pelas normas antidiscriminatórias (C111/1958), até a consolidação programática do Trabalho Decente (1999) e suas atualizações recentes, observa-se uma mudança de ênfase e integração. Esse percurso evidencia que a reabilitação permanece relevante, mas resignificada sob uma moldura mais ampla de inclusão, igualdade e não discriminação. Mais do que uma ruptura, o que se observa é uma superposição de camadas normativas, em que novas categorias (como o Trabalho Decente) se agregam ao repertório já existente. Para sustentar essa hipótese, o estudo examinará as principais normas da OIT sobre o tema e sua internalização no Brasil, destacando avanços e desafios de efetividade, especialmente no contexto dos países do Sul Global.

2- SOBRE O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

Formulado pela OIT em 1999, no relatório apresentado por Juan Somavía à 87ª Conferência Internacional do Trabalho, o trabalho decente, desde sua gênese, buscou condensar os principais anseios históricos do movimento trabalhista e das políticas sociais em um conjunto normativo capaz de responder aos desafios impostos pela globalização econômica e pela crescente precarização das relações de trabalho (OIT, 1999). Somavía definiu o trabalho decente como “oportunidade a todos de acesso a um emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança, dignidade, remuneração justa e proteção social adequada, assegurando ainda, a liberdade de associação, a negociação coletiva e a igualdade de tratamento” (OIT, 1999, p. 7). Foi então inaugurada uma agenda global, ainda que de forma genérica e sem a definição clara e precisa de um conceito, mas que foi capaz de influenciar tanto a construção de indicadores internacionais quanto a incorporação do tema na Agenda 2030 da ONU, através do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8.

No plano acadêmico, as abordagens, em certa medida, decorrem da fundamentação teórica crítica ou favorável a teoria das capacidades de Amartya Sen, segundo a qual o

desenvolvimento humano não se limita ao crescimento econômico, mas corresponde à expansão das liberdades reais das pessoas e de sua capacidade de realizá-las, sendo o trabalho simultaneamente meio e fim desse processo (Sen, 2000). O Trabalho Decente, portanto, comporta uma dimensão quantitativa, voltada à ampliação das oportunidades de emprego, e outra qualitativa, voltada à dignidade e às condições efetivas desse labor.

Sob a perspectiva crítica, Fukuda-Parr (2009) assinala que o trabalho decente constitui antes de tudo uma utopia regulatória, cuja força reside em sua capacidade de orientar políticas e mobilizar atores sociais. Entretanto, a autora alerta para a inadequação dos indicadores normalmente utilizados (taxas de emprego e desemprego) para capturar dimensões centrais, como dignidade, equidade e não discriminação (Fukuda-Parr, 2009, p. 122). Em mesmo sentido, Alston (2011) sustenta que reduzir o trabalho decente a emprego formal é insuficiente, devendo-se incluir parâmetros como segurança social, condições de saúde e vida digna, compreendendo-o em sua plenitude como um direito humano.

A contribuição de Nussbaum (2011) amplia esse debate ao vincular o trabalho decente à sua visão da teoria das capacidades, sendo que, para a autora, uma vida verdadeiramente digna exige a possibilidade de exercer certas capacidades humanas centrais, como autonomia, integridade física, desenvolvimento da imaginação, relações sociais significativas e controle sobre o próprio ambiente, portanto, o trabalho só pode ser considerado decente quando possibilita a realização dessas capacidades. Essa leitura inspirou formulações mais recentes sobre a necessidade de garantir não apenas trabalho digno, mas também trabalho significativo, que permita ao indivíduo encontrar sentido, pertencimento e reconhecimento social em seu labor.

No contexto latino-americano, Abramo (2016) destaca que a efetivação do trabalho decente na região passa pela superação de barreiras estruturais como informalidade, desigualdade de gênero, raça e idade. Segundo seu pensamento, é indispensável integrar políticas de educação, proteção social e regulação do trabalho, a fim de enfrentar as problemáticas do mercado laboral e promover uma verdadeira igualdade. Sachs (2004), por sua vez, associa a agenda do trabalho decente a do desenvolvimento sustentável, defendendo que a inclusão social pelo conceito é a única forma de pagar a dívida social histórica dos países periféricos, e ainda, afirma que se trata de articular políticas de emprego de qualidade com objetivos de sustentabilidade ambiental e justiça social.

Por outro lado, em alerta as mudanças do cenário laboral internacional, Antunes (2018, p. 62) problematiza a viabilidade do trabalho decente em contextos marcados pela uberização, terceirização e expansão da informalidade. Em seu pensamento, a promessa de universalizar o

trabalho decente choca-se com a própria lógica do capitalismo global, fundada na precarização estrutural e na superexploração do trabalho, especialmente nas economias dependentes do Sul Global.

Em síntese, observa-se que o trabalho decente é compreendido de formas diversas: como agenda normativa universalizante, como utopia regulatória, como condição para o florescimento humano, como estratégia de inclusão social e desenvolvimento sustentável e como limite estrutural do capitalismo contemporâneo. Essa multiplicidade evidencia a riqueza do conceito, mas também a dificuldade de o reduzir a uma definição precisa. É nesse ponto que Beltramelli Neto (2021) propõe compreender o Trabalho Decente como uma “categoria contestada”, sempre em disputa, cujo valor não reside em uma precisão conceitual absoluta, mas em sua capacidade de mobilizar discursos, legitimar políticas públicas e servir como critério normativo para avaliar a dignidade do trabalho em escala global.

É possível concluir, ao final, que a OIT optou por não fechar o conceito em uma definição rígida, assumindo-o como uma noção fluida e adaptável às diferentes realidades nacionais (Vosko, 2002). Tal maleabilidade não elimina seu caráter normativo, mas permite sua operacionalização segundo contextos diversos, a partir dos quatro objetivos estratégicos já delineados. A partir de 1999, a noção de Trabalho Decente funciona como um grande “guarda-chuva conceitual”, dentro do qual se reorganizam compromissos assumidos em décadas anteriores e não efetivamente cumpridos.

Desta forma, uma lacuna importante deve ser apontada: apesar da presença do trabalho decente no discurso da OIT desde o final dos anos 1990, as pessoas com deficiência não figuraram de forma expressa nas tentativas de formulação desse conceito. Ao longo das décadas seguintes, a organização produziu documentos voltados à reabilitação profissional e à inclusão laboral de PcDs, mas apenas mais recentemente tais documentos passaram a dialogar de maneira mais direta com a agenda do trabalho decente. Exemplo disso é o relatório publicado pela organização durante a pandemia da COVID-19, que enfatizou a necessidade de que os planos nacionais de resposta assegurassem a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em conformidade com os princípios do trabalho decente (OIT, 2020). Essa evolução demonstra que, embora haja hoje uma convergência normativa crescente entre a OIT e o Comitê da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ainda persiste a necessidade de maior integração entre as duas agendas. Assim, o Trabalho Decente deve ser compreendido como um conceito em disputa, simultaneamente normativo e político, sobretudo quando aplicado a grupos historicamente excluídos, como as pessoas com deficiência.

3- METODOLOGIA

A presente pesquisa adota como método de abordagem o hipotético-dedutivo, partindo da hipótese de que a trajetória normativa da OIT não revela uma simples transição de um modelo assistencialista de reabilitação profissional para outro de direitos humanos, mas sim um processo de densificação progressiva. Nesse percurso, medidas de reabilitação, normas antidiscriminatórias e, posteriormente, o marco do Trabalho Decente passaram a compor um quadro integrado de inclusão laboral das pessoas com deficiência. Tal hipótese orienta o exame documental, buscando verificar de que maneira esses instrumentos incorporaram, em diferentes momentos históricos, elementos que ampliaram a proteção e a efetividade do direito ao trabalho para esse grupo.

No que tange ao procedimento, a pesquisa é de natureza documental e normativa, com ênfase na análise das normas produzidas pela OIT. O levantamento foi realizado no acervo digital NORMLEX, base de dados oficial que reúne todas as convenções, recomendações, protocolos, declarações e demais documentos normativos da organização. Uma fonte reconhecida e de acesso público, que garante abrangência e confiabilidade à coleta. Foram empregados, em língua inglesa, os seguintes termos de busca: *disability*, *persons with disabilities*, *vocational rehabilitation*, *labour inclusion* e *right to work*. Esse conjunto de palavras-chave foi escolhido por refletir os eixos centrais da pesquisa: deficiência, inclusão laboral, reabilitação profissional e direito ao trabalho decente.

Os critérios de inclusão abrangeram apenas documentos normativos de caráter substantivo, a saber: convenções, recomendações, protocolos, declarações e documentos orientadores da OIT que abordassem de maneira direta ou indireta a situação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Como critérios de exclusão, foram desconsiderados documentos de caráter estritamente procedimental ou de supervisão, tais como relatórios do Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR), documentos da Comissão de Aplicação de Normas (CAS) e regimentos internos da Conferência Internacional do Trabalho. Essa escolha metodológica permitiu concentrar a análise no núcleo normativo da OIT, separando-o de textos voltados à gestão institucional e ao acompanhamento burocrático.

A estratégia analítica envolveu duas etapas complementares. Em primeiro lugar, procedeu-se à sistematização histórica dos documentos, organizando-os em ordem cronológica para identificar a progressão do tratamento conferido pela OIT às pessoas com deficiência. Em segundo lugar, foi realizada uma análise de conteúdo dos instrumentos, com foco em três dimensões: (i) contexto histórico de adoção, (ii) conteúdo normativo e (iii) impactos esperados em termos de inclusão laboral. Essa dupla perspectiva, histórica e substantiva, possibilita

compreender não apenas a letra normativa, mas também a evolução conceitual e política subjacente a atuação da OIT.

Dessa forma, a metodologia proposta é adequada ao objetivo central da pesquisa: examinar em que medida a OIT tem contribuído, por meio de seus instrumentos normativos, para consolidar um trabalho decente aplicado às pessoas com deficiência. Ao privilegiar a análise documental do material normativo e ao ancorar-se no método hipotético-dedutivo, a pesquisa busca não apenas descrever normas, mas interpretar sua evolução crítica à luz da dignidade humana e da inclusão social.

4- O QUE DIZEM OS DOCUMENTOS DA OIT

A análise documental permitiu identificar um conjunto expressivo de normas internacionais pertinentes ao tema, abrangendo tanto convenções quanto recomendações que tratam, de forma direta ou indireta, da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Entre as Convenções, merecem especial destaque a Convenção nº 159, de 1983, que versa sobre a reabilitação profissional e o emprego, e a Convenção nº 111, de 1958, relativa à discriminação em matéria de emprego e ocupação. No campo das Recomendações, ressaltam-se a nº 168, de 1983, que complementa a Convenção sobre reabilitação profissional e emprego; a nº 99, de 1955, voltada à reabilitação profissional; e a nº 71, de 1944, que aborda a questão do emprego na transição da guerra para a paz. Complementarmente, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, revela-se igualmente relevante, por reafirmar quatro princípios laborais como compromissos centrais dos Estados-membros, independentemente de ratificação de convenções específicas, convertendo-os em referências universais de direitos no trabalho (OIT, 1998).

A análise do arcabouço normativo evidencia uma clara evolução no tratamento conferido pela OIT à deficiência, que se desloca gradualmente de uma perspectiva predominantemente assistencialista para uma abordagem centrada na inclusão, fundada nos direitos humanos e orientada pela promoção do trabalho decente. Nesse percurso, a Recomendação nº 71, de 1944, pode ser considerada um marco inaugural, ao reconhecer a importância da reabilitação integral, da orientação profissional e da formação permanente como condições indispensáveis para a reintegração de trabalhadores e trabalhadoras com deficiência em um contexto de reconstrução pós-guerra.² Essa primeira formulação foi aprofundada em

² A Recomendação nº 71 da OIT, de 1944 (*Employment (Transition from War to Peace) Recommendation*), foi formalmente substituída pela Recomendação nº 205 de 2017, que atualizou seu conteúdo para contemplar o tema do emprego e do trabalho decente em contextos de paz e resiliência. Ver ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL

1955, com a Recomendação nº 99, a qual delineou de forma mais precisa o funcionamento dos serviços de reabilitação profissional, concebendo-os como um processo dinâmico e contínuo, destinado a garantir às pessoas com deficiência o acesso a um emprego adequado "em condições iguais às das demais pessoas sem deficiência" (OIT, 1955, R99). O enfoque na reabilitação não desaparece, mas passa a coexistir com uma ênfase mais ampla na antidiscriminação e inclusão.

Em 1958, a OIT adota a Convenção nº 111³, dedicada à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Embora o texto não faça menção expressa às pessoas com deficiência, sua formulação ampla possibilita interpretação extensiva, uma vez que autoriza os Estados Membros a incluírem “outras distinções” em seus ordenamentos. Esse dispositivo abre espaço para a implementação de medidas especiais voltadas às necessidades específicas das pessoas com deficiência, conferindo legitimidade internacional à adoção de políticas inclusivas nesse campo.

Passados 25 anos, em 1983, a OIT aprovou a Convenção nº 159, considerada o mais importante marco jurídico até então para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. A norma determinou que os Estados Membros elaborassem e implementassem políticas nacionais voltadas à reabilitação profissional e ao emprego de todas as categorias de pessoas com deficiência no chamado “mercado de trabalho aberto”. Ao mesmo tempo em que representou um avanço significativo ao estabelecer a igualdade formal como princípio norteador, a Convenção manteve caráter programático, uma vez que não especificou os meios ou mecanismos pelos quais tais medidas deveriam ser concretizadas pelos Estados Parte, deixando margem para diferentes graus de efetividade na implementação.

Ainda no mesmo sentido, também em 1983, a Recomendação nº 168 foi adotada com o propósito de conferir maior concretude à Convenção nº 159. Diferentemente do caráter mais programático da Convenção, a Recomendação ofereceu um guia prático de implementação, contemplando medidas como adaptações razoáveis nos locais de trabalho, desenho de funções, adequação de ferramentas e maquinário, além da organização do trabalho. Ademais, destacou a relevância da participação ativa de organizações de empregadores, trabalhadores e das

DO TRABALHO. *Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205)*. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312409. Acesso em: 27 set. 2025.

³ Promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19/1/1968 (revogado pelo Dec. 10.088/2019, sem prejudicar a vigência do tratado).

próprias pessoas com deficiência, reforçando a dimensão participativa e inclusiva do processo de formulação de políticas públicas voltadas ao emprego.

No final do século XX, em 1998, a OIT adotou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que consolidou os alicerces normativos do que posteriormente seria formulado como a agenda do Trabalho Decente. O documento elencou quatro eixos centrais: (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.⁴ Este último princípio, em especial, reforçou a necessidade de combater qualquer forma de exclusão, criando uma base jurídica internacional que legitima a adoção de políticas inclusivas e a promoção da igualdade de oportunidades para grupos historicamente marginalizados, entre os quais se inserem as pessoas com deficiência.

Formulado pela OIT, o conceito em análise parte da premissa de que todas as pessoas têm o direito de exercer uma atividade produtiva, devidamente remunerada e realizada em condições que assegurem liberdade, igualdade de oportunidades, segurança e respeito à dignidade humana, apoiando-se em quatro pilares estratégicos: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social (Abramo, 2006). Nesse contexto, a inclusão das pessoas com deficiência deixa de figurar como mera meta acessória, sendo elemento indispensável para a construção de um mercado de trabalho verdadeiramente justo, equitativo e livre de discriminação.

Esse processo foi consolidado com a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, que, nas palavras da própria Organização, “institucionaliza o conceito de Trabalho Decente desenvolvido pela OIT desde 1999, colocando-o no centro de suas políticas para alcançar seus objetivos constitucionais” (OIT, 2008). Posteriormente, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, publicada em 2019, reafirmou a centralidade do Trabalho Decente em um cenário de profundas transformações decorrentes da globalização, da inovação tecnológica, das mudanças demográficas e da crise climática,

⁴ Em junho de 2022, a Conferência Internacional do Trabalho decidiu emendar a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), incluindo a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) como quinto princípio e direito fundamental, ao lado da liberdade sindical, eliminação do trabalho forçado, abolição do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (com emenda de 2022)*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503. Acesso em: 27 set. 2025.

destacando a necessidade de incorporar a inclusão social como elemento essencial das políticas laborais contemporâneas (OIT, 2019).

Além dos instrumentos de *hard law* identificados, a pesquisa documental revelou também a existência de diversos documentos elaborados pela OIT sem caráter vinculante, mas de grande relevância para o avanço do debate sobre inclusão laboral de pessoas com deficiência. Entre eles, merece destaque a Carta da Rede Global de Empresas e Pessoas com Deficiência, que estabelece dez princípios orientadores dirigidos aos empregadores, enfatizando a promoção da igualdade de oportunidades, a não discriminação, a acessibilidade e a permanência no emprego das PcDs – direitos que dialogam diretamente com o artigo 27 da CDPD e encontram respaldo no Comentário Geral nº 8 do mesmo Comitê. Mais recentemente, no contexto da pandemia da COVID-19, foi publicado pelo órgão o relatório *COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response*, no qual recomenda a adoção de medidas específicas de proteção às pessoas com deficiência no ambiente laboral, reafirmando o compromisso com os direitos humanos e com os princípios da inclusão, em plena consonância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.

A partir desse marco, Barbosa Sak, Peruzzo e Beltramelli Neto (2021) já identificavam um diálogo cada vez mais estreito entre as normas da OIT e a CDPD, adotada em 2006. Nesse cenário, a articulação entre os instrumentos normativos produzidos pela OIT e os documentos emanados do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU pode representar um caminho promissor para a eliminação das barreiras ainda existentes. Tal aproximação reforça o compromisso do Brasil enquanto Estado Parte de ambos os regimes internacionais e, sobretudo, permite examinar em que medida a OIT tem contribuído para consolidar a noção de trabalho decente aplicado às pessoas com deficiência, objetivo central desta pesquisa.

Nesse sentido, Beltramelli Neto e Rodrigues (2021) assinalam que o trabalho decente, além de configurar-se como objetivo normativo internacional, deve ser compreendido como condição indispensável para a realização da dignidade humana. Todavia, a despeito dos avanços institucionais e normativos alcançados, persiste uma lacuna significativa em sua efetividade, especialmente nos países do Sul Global. No contexto brasileiro, a implementação das normas da OIT voltadas ao emprego de pessoas com deficiência enfrenta obstáculos estruturais, como a insuficiência de políticas públicas integradas, a resistência de empregadores em adotar ajustes razoáveis e a permanência de estigmas sociais que reforçam práticas discriminatórias.

5- INTERNALIZAÇÃO DAS NORMAS DA OIT NO BRASIL

No Brasil, a observância dos compromissos e normas internacionais pelo Poder Judiciário tem sido tema de longa discussão e, embora alvo de recorrentes debates doutrinários e acadêmicos, alcançou nas últimas décadas um grau considerável de definição dogmática. Esse amadurecimento possibilitou avanços relevantes na efetivação de direitos. É certo que o processo de incorporação de tratados e de cumprimento das obrigações internacionais varia conforme cada ordenamento constitucional. Contudo, no caso brasileiro, a Constituição de 1988, aliada à jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e às recentes recomendações do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público, desempenharam papel fundamental para aproximar os sistemas nacional e internacional de direitos humanos, conferindo maior segurança jurídica e fortalecendo a construção de litígios estratégicos.

A Constituição Federal prevê regras específicas sobre o processo de incorporação de tratados internacionais. O artigo 84, inciso VIII, atribui ao Presidente da República a competência privativa para celebrar tratados, convenções e outros atos internacionais, os quais ficam sujeitos ao referendo do Congresso Nacional. Já o artigo 49, inciso I, estabelece que compete exclusivamente ao Congresso resolver em caráter definitivo sobre tratados, acordos ou atos internacionais que impliquem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional. Ademais, com a Emenda Constitucional nº 45/2004, foi incluído o §3º do artigo 5º, segundo o qual os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, quando aprovados em dois turnos em cada Casa do Congresso Nacional, por três quintos dos votos de seus membros, passam a ter equivalência às emendas constitucionais.

A partir de 2008, a jurisprudência do STF consolidou a orientação fixada no julgamento do Recurso Extraordinário 466.343-1/SP, no qual a Corte reconheceu aos tratados internacionais de direitos humanos, que não fossem aprovados nos termos do artigo 5º, §3º da Constituição, o status supralegal. Já no Agravo Regimental em Carta Rogatória 8279-4 (República Argentina), julgado em 17/06/1998, o STF estabeleceu os requisitos formais para a incorporação de tratados internacionais ao ordenamento jurídico brasileiro: (i) assinatura do texto pelo Chefe do Poder Executivo; (ii) aprovação ou referendo pelo Congresso Nacional, por meio de Decreto Legislativo; (iii) ratificação, com o depósito do instrumento junto à organização internacional competente, momento em que o tratado passa a vigorar no plano internacional; e (iv) promulgação por Decreto Executivo, acompanhada da publicação do texto no Diário Oficial, o que assegura sua vigência interna e torna o tratado vinculante tanto para o Estado brasileiro quanto para os particulares (Beltramelli Neto; Peruzzo, 2023).

Por fim, no plano infraconstitucional, destacam-se as recentes iniciativas do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público. A Recomendação nº 123/2022 do CNJ e a Recomendação nº 96/2023 do CNMP orientam, respectivamente, os órgãos do Poder Judiciário e todas as unidades do Ministério Público a observarem os tratados e convenções internacionais de direitos humanos, bem como a utilizarem, em sua atuação, a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Nesse contexto, a cooperação internacional pode assumir natureza jurídica e restringir-se às relações entre Estados soberanos em matéria judicial, mas também pode abranger outros domínios, envolvendo diferentes organizações internacionais. Como observa Denise Neves Abade (2013, p. 40), a cooperação jurídica vertical ocorre “entre organizações supranacionais e internacionais, de um lado, e Estados, de outro”, enquanto a cooperação horizontal se estabelece “entre Estados igualmente soberanos”. Já a cooperação internacional em direitos humanos apresenta alcance ainda mais amplo do que a cooperação jurídica internacional (Ramos, 2015), pois engloba não apenas a elaboração, interpretação e aplicação de tratados e as obrigações estatais, mas também o desenvolvimento de agendas globais em múltiplas áreas. Considerando que o Brasil é membro da Organização das Nações Unidas, cabe ressaltar que, além das convenções formalmente incorporadas ao ordenamento jurídico (*hard law*), devem igualmente ser valorizadas as orientações integrativas produzidas por agências especializadas, como a OIT, e por comitês de tratados, como o Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Nesse cenário, o Brasil aderiu a instrumentos centrais da OIT voltados à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Convenção nº 111, de 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, foi ratificada em 1965 e serviu de fundamento para a formulação de políticas públicas de combate à desigualdade laboral. Mais relevante, contudo, foi a ratificação da Convenção nº 159, em 1991, pela qual o país assumiu o compromisso de instituir uma política nacional de reabilitação profissional e de promoção do emprego para pessoas com deficiência. A partir de então, observa-se a progressiva incorporação das diretrizes internacionais à legislação interna, como ilustra a Lei nº 8.213/1991, que criou a chamada Lei de Cotas, impondo às empresas com mais de cem empregados a obrigação de destinar de 2% a 5% de seus postos de trabalho a pessoas com deficiência. Esse dispositivo normativo tornou-se exemplo emblemático de recepção das orientações da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, embora sua efetividade ainda seja limitada por resistências estruturais e pela relutância de parte do setor empresarial em adotar práticas inclusivas.

Os relatórios internacionais relativos ao Brasil evidenciam avanços formais na adoção de políticas voltadas à inclusão laboral de pessoas com deficiência, mas, ao mesmo tempo, expõem fragilidades em sua efetividade. O Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ao analisar o relatório inicial do Brasil, destacou a baixa taxa de cumprimento da Lei de Cotas por parte das empresas privadas com cem ou mais empregados, a manutenção de práticas segregacionistas como as oficinas protegidas e a discriminação estrutural no mercado de trabalho, em especial contra mulheres com deficiência (CRPD, 2015, §§ 48-49). Esses elementos demonstram que, embora exista uma obrigatoriedade legal de contratação, persistem estratégias empresariais de evasão, reforçadas pela permanência de preconceitos estruturais acerca da capacidade produtiva das pessoas com deficiência.

O cenário evidencia a existência de desafios estruturais que comprometem a plena efetivação da agenda da OIT no Brasil. Entre os principais entraves, destacam-se a persistência do estigma social associado à deficiência, a baixa disposição do setor empresarial em implementar adaptações razoáveis e a fragilidade institucional dos programas públicos de inclusão. Soma-se a esses fatores a elevada informalidade que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro, a qual atua como barreira adicional ao excluir parcela significativa da população com deficiência do alcance das normas de proteção e dos mecanismos vinculados ao trabalho decente.

A análise evidencia que, apesar de o Brasil ter formalmente incorporado os principais instrumentos da OIT relacionados à inclusão laboral, sua implementação ainda se mostra limitada em termos de efetividade. O contexto nacional revela a persistência de um descompasso entre os compromissos assumidos no plano internacional e a prática concreta das relações de trabalho, marcadas por barreiras normativas, culturais e institucionais. Não obstante, a ratificação das convenções e a existência de legislações internas inspiradas nas diretrizes da OIT constituem marcos relevantes, que fornecem fundamentos jurídicos consistentes para o fortalecimento de políticas públicas e para a construção de estratégias de litígio capazes de promover o trabalho decente das pessoas com deficiência no Brasil.

6- DESAFIOS DE EFETIVIDADE DAS NORMAS NO SUL GLOBAL

Apesar da consolidação normativa da OIT sobre o trabalho decente e a inclusão de pessoas com deficiência, os países do Sul Global enfrentam obstáculos estruturais persistentes que comprometem a efetividade desses compromissos. Trata-se de um cenário em que a universalização do trabalho decente colide com realidades históricas de desigualdade, informalidade, precarização e fragilidade institucional.

Um dos elementos mais críticos é a informalidade. O relatório *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe* de 2021, elaborado pela Comissão Económica para a América Latina e Caribe (CEPAL)⁵, aponta que a informalidade ainda caracteriza a maior parte da força de trabalho latino-americana, fenômeno que, no caso das pessoas com deficiência, intensifica a exclusão do mercado formal (OIT; CEPAL, 2021). Outro ponto decisivo refere-se às crises econômicas recorrentes que afetam os países periféricos, pois durante a pandemia da COVID-19, a OIT destacou que trabalhadores com deficiência foram desproporcionalmente impactados pela perda de empregos e pela redução de programas sociais (OIT, 2020, p. 15). A vulnerabilidade estrutural faz com que, em momentos de recessão econômica, PcDs sejam os primeiros a serem excluídos do mercado de trabalho, devido à resistência patronal em assumir custos adicionais com acessibilidade e adaptações.

A cultura discriminatória constitui, igualmente, um obstáculo significativo à inclusão laboral. De la Garza (2013) observa que, em grande parte da América Latina, ainda prevalecem representações sociais da deficiência associadas à incapacidade e à dependência, o que contribui para a reprodução de práticas de exclusão no mercado de trabalho. Esse estigma cultural enfraquece a efetividade de instrumentos normativos, como a Lei de Cotas, que em diversos países acabam sendo aplicados de forma meramente formal ou estatística, sem garantir, de fato, a integração das pessoas com deficiência ao ambiente laboral. Outra questão relevante refere-se à fragilidade dos mecanismos de fiscalização e monitoramento, pois muitos Estados ratificaram a Convenção nº 159 da OIT, mas não dispõem de recursos financeiros ou institucionais para dar efetividade aos programas de reabilitação profissional.

Por fim, a agenda de trabalho decente no Sul Global enfrenta o dilema da dependência estrutural. A posição subordinada desses países nas cadeias globais de valor pressiona governos a competir pelo custo do trabalho, e não pela qualidade do emprego (Marini, 1973). Esse modelo dificulta a promoção efetiva do trabalho decente, já que coloca em segundo plano a implementação de políticas inclusivas e de ajustes razoáveis para PcDs.

Em síntese, os desafios do Sul Global demonstram que, embora as normas da OIT constituam avanços relevantes, sua efetividade não depende apenas da ratificação formal dos instrumentos internacionais, mas do enfrentamento das estruturas sociais e econômicas excludentes, portanto, é necessário fortalecer instituições públicas, combater estigmas culturais e articular normas internacionais com políticas nacionais de desenvolvimento inclusivo.

⁵ A relevância da CEPAL no debate de trabalho decente também se assenta em documentos de cooperação técnica, como o *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente* (CEPAL / PNUD / OIT, 2008), que articula dados empíricos da realidade brasileira com diretrizes internacionais.

7- CONCLUSÃO

A análise empreendida permite afirmar que a evolução normativa da OIT sobre o trabalho das pessoas com deficiência delineia um movimento histórico coerente, mas incompleto. Desde os primeiros instrumentos de caráter assistencialista, centrados na reabilitação pós-guerra, até a Convenção nº 159 e a Declaração de 1998, observa-se não uma ruptura, mas um processo cumulativo, no qual medidas de reabilitação foram progressivamente adensadas por normas antidiscriminatórias e, mais tarde, por uma agenda programática mais ampla. Nesse percurso, a deficiência passa a ser reconhecida como questão de cidadania e o trabalho como dimensão essencial da dignidade humana, ainda que essa noção se mantenha em disputa e em constante redefinição.

No Brasil, a incorporação desses compromissos internacionais gerou legislações relevantes — como a Lei de Cotas —, mas a prática revela entraves profundos: empresas que cumprem a lei apenas formalmente, programas de reabilitação profissional limitados e a persistência de uma cultura que associa deficiência à incapacidade. O contraste entre o arcabouço normativo e a realidade cotidiana indica que a efetividade da inclusão laboral depende menos da existência de normas e mais da capacidade de instituições e atores sociais em transformá-las em práticas consistentes.

No Sul Global, tais dificuldades assumem proporções ainda mais severas, já que enfrenta a elevada informalidade, a instabilidade econômica, a fragilidade dos mecanismos de supervisão e o estigma social reduzem o trabalho decente a um ideal de difícil concretização. A própria OIT reconhece, em seus relatórios recentes, que a promessa de “trabalho decente para todos” permanece distante em países periféricos, onde a competição baseada no baixo custo da força de trabalho inviabiliza a plena aplicação das normas internacionais (OIT; CEPAL, 2021). Essa constatação não invalida ou reduz o conceito, mas reforça sua natureza de disputa (Beltramelli Neto; Rodrigues, 2021).

O valor do trabalho decente não reside em fornecer uma definição única e estável, mas em sua capacidade de funcionar como critério crítico e mobilizador, que orienta políticas, legitima reivindicações e estabelece parâmetros mínimos de dignidade. Nesse sentido, o conceito cumpre função normativa e política: mesmo sem eliminar de imediato a precarização, oferece um horizonte de justiça social capaz de tensionar práticas excludentes e reivindicar transformações.

Diante desse quadro, os caminhos futuros não podem restringir-se a reafirmar compromissos normativos, pois torna-se claramente necessário fortalecer políticas públicas nacionais com recursos adequados e fiscalização efetiva, a fim de promover engajamento

patronal autêntico ao estabelecido no corpo normativo da OIT e das legislações nacionais, superando a lógica do cumprimento meramente formal da lei. Conclui-se, portanto, que a OIT desempenhou papel decisivo ao inserir a inclusão laboral das pessoas com deficiência no núcleo do trabalho decente e dos direitos humanos. Todavia, sua efetividade no Brasil e no Sul Global dependerá não apenas da reafirmação desses compromissos, mas da capacidade de articular normas internacionais com políticas nacionais efetivas, transformando esse horizonte normativo em realidade tangível, capaz de romper com séculos de exclusão e instituir uma verdadeira cidadania laboral inclusiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. *Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. In: COSTA, M. S.; CABRAL, A. C. (org.). Trabalho e cidadania: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São Paulo: Cortez, 2006.

ABRAMO, Laís. *Trabalho decente e igualdade de gênero no Brasil: a construção de um novo marco institucional das relações de trabalho*. In: LEITE, M. P. (org.). Trabalho e sociedade: o Brasil nos anos 2000. São Paulo: Cortez, 2010.

ABRAMO, Laís. *A agenda do trabalho decente na América Latina: avanços e desafios*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 31, n. 91, p. 1-18, 2016.

ALSTON, Philip. 'Core labour standards' and the transformation of the international labour rights regime. European Journal of International Law, v. 15, n. 3, p. 457-521, 2011.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBOSA SAK, Laís Teixeira; PERUZZO, Pedro Pulzatto; BELTRAMELLI NETO, Silvio. Proteção do trabalho das pessoas com deficiência no âmbito internacional: [des]conexões entre Organização Internacional do Trabalho e o Comitê Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência. Revista Videre, [S. l.], v. 13, n. 27, p. 332-361, 2021. DOI: 10.30612/videre.v13i27.13314. Disponível em:

<https://ojs.ufgd.edu.br/videre/article/view/13314>. Acesso em: 25 set. 2025.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho.; BONAMIM, Isadora. R.. Trabalho Decente Segundo a OIT: Uma Concepção Democrática? Análise Crítica À Luz Da Teoria Do Contrato Social. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, [S. l.], v. 14, n. 1, p. e33853, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/33853>. Acesso em: 25 set. 2025.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 1, p. 166–185, 2019. Acesso em 10 dez. 2019.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 11, n. 1, p. 470-494, 2021.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; PERUZZO, Pedro Pulzatto. Legal grounds for overcoming the false dichotomy between international human rights law and brazilian domestic law from the inter-american normative and jurisprudential experience. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, Brasil, v. 17, n. 1, 2023. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/724>. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Brasília, DF: Presidência da República, 2004.

BRASIL. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Acesso em 05 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 466.343/SP. Relator: Min. Cezar Peluso. Julgado em: 03 dez. 2008. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 05 jun. 2009.

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. *Panorama do mercado de trabalho para pessoas com deficiência no estado de São Paulo: relatório final – mapeamento e análise de dados estatísticos*. Campinas: CESIT/Unicamp. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/centros-e-nucleos/cesit/pesquisa-concluidas/panorama-do-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-em-sao-paulo/observatorio-digital/observatorio-relatorio-final/>. Acesso em 10 set 2025.

CEPAL; PNUD; OIT. *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente*. Brasília: 176 p. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/28396>. Acesso em: 27 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Recomendação nº 123, de 7 de julho de 2022. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a observância de tratados e convenções

internacionais de direitos humanos e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). Recomendação nº 96, de 27 de junho de 2023. Recomenda aos ramos e unidades do Ministério Público a observância de tratados e convenções internacionais de direitos humanos e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. *Teoría social del trabajo: un paradigma en desarrollo*. Cidade do México: Anthropos, 2013.

FUKUDA-PARR, Sakiko. *Human rights and politics in development*. Human Rights Quarterly, v. 31, n. 1, p. 120-137, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *PNAD Contínua: Pessoas com deficiência 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. *Agência IBGE Notícias*, 07 jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 27 set. 2025.

NUSSBAUM, Martha. *Creating capabilities: the human development approach*. Cambridge: Harvard University Press, 2011.

OLIVEIRA, Liziane Paixão Silva; BERTOLDI, Márcia Rodrigues. A importância do *soft law* na evolução do direito internacional. *Revista do Instituto de Direito Brasileiro – RIDB*, Lisboa, Ano 1, n. 10, p. 6265-6289, 2012. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2012/10/2012_10_6265_6289.pdf. Acesso em: 29 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. *Observações finais sobre o relatório inicial do Brasil (CRPD/C/BRA/CO/1)*. Genebra: ONU, 2015. Disponível em: https://digitallibrary.un.org/record/811092/files/CRPD_C_BRA_CO_1-EN.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Carta da Rede Global de Empresas e Pessoas com Deficiência. Genebra: OIT, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 159 sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, 1983.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). COVID-19 and the world of work: ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response. Genebra: OIT, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (com emenda de 2022)*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503. Acesso em: 27 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>. Acesso em: 27 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, 2019*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-centenary-declaration-future-work-2019>. Acesso em: 27 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/historia-da-oit>. Acesso em 20 set 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Panorama laboral 2021. América Latina y el Caribe*. Lima: Escritório Regional da OIT para América Latina e o Caribe, 2021. 272 p. ISSN 2305-0268 (impresso); 2305-0276 (versão eletrônica). Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf. Acesso em: 10 set 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendação nº 71 sobre emprego (transição da guerra para a paz), 1944.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendação nº 99 sobre reabilitação profissional, 1955.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendação nº 168 sobre reabilitação profissional e emprego, 1983.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Relatório do Diretor-Geral à 87ª Conferência Internacional do Trabalho: trabalho decente. Genebra: OIT, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) – BRASIL. *Programa de Parceria Brasil-OIT para a Promoção da Cooperação Sul-Sul*. Brasília: Escritório da OIT no Brasil, 2022. 28 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-
lima/%40ilo-brasil/documents/newsitem/wcms_901325.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-
lima/%40ilo-brasil/documents/newsitem/wcms_901325.pdf). Acesso em: 10 set 2025.

PNUD. Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano. Nova Iorque: PNUD, 2015, p. 1. Acesso em 20 set 2025.

PNUD. Relatório do Desenvolvimento Humano 2013. A Ascensão do Sul: Progresso Humano num Mundo Diversificado. Nova Iorque: PNUD, 2013, p. iv. Acesso em 20 set 2025.

PNUD. Relatório do Desenvolvimento Humano 2010. A Verdadeira Riqueza das Nações: Vias para o Desenvolvimento Humano. Nova Iorque: PNUD, 2010, p. 48-56. Acesso em 20 set 2025.

PNUD. Relatório do Desenvolvimento Humano 2001. Fazendo as novas tecnologias trabalharem para o desenvolvimento humano. Nova Iorque: PNUD, 2001; Acesso em 20 set 2025.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SACHS, Ignacy. Caminhos para o desenvolvimento sustentável. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SACHS, Ignacy. O desenvolvimento enquanto apropriação dos direitos humanos. Estudos Avançados. São Paulo, v. 12, n. 33, 1998, p. 149-156. Acesso em 20 set 2025.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

VOSKO, Leah F. Decent Work: the shifting role of the ILO and the Global Social Justice. Global Social Policy, v. 2, p. 19-46, 2002.