

# Trabalho Decente e o Poder Judiciário

## MINISTRO ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

- Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.
- Coordenador do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro
- Doutorando em Direito Constitucional - IDP.
- Mestre em Direito - UCB.
- Ex-Procurador Geral do Trabalho

---

**Formação Continuada - Escola Judicial do TRT da 12ª Região**



# Caminho

Considerações iniciais sobre o Trabalho Decente no âmbito internacional

---

Poder Judiciários e os ODSs

---

Precedentes do TST

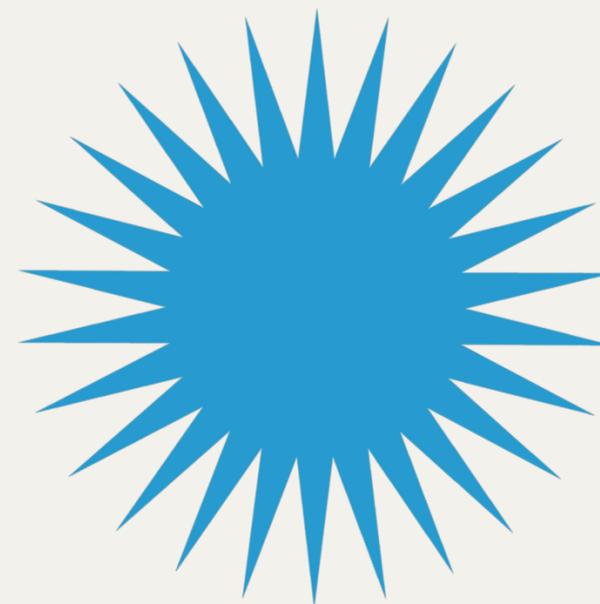
---

Desafios Contemporâneos e a útil apropriação do conteúdo do trabalho decente

---

Conclusões

**Considerações  
iniciais sobre o  
Trabalho Decente  
no âmbito  
Internacional**



# Trabalho Decente

- 1998 - DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO - 1998

“2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”

- 1999 - Formalização do Conceito

“o conceito de Trabalho Decente foi formalizado pela OIT e introduzido pelo Diretor-Geral mediante uma estratégia de enfoque integrado, que concatena quatro objetivos: “proteção dos direitos humanos das relações de trabalho, geração de empregos de qualidade, ampliação da proteção social e fomento do diálogo social” (BELTRAMELLI NETO, RODRIGUES, 2023)

# ONU - AGENDAS - AGENDA 2030 (ODS)

- Agenda 21: Programa de Ação para o Desenvolvimento Sustentável - iniciado em 1992 - RIO 92
  - Pautas ambientais
- Agenda do Milênio para o Desenvolvimento - 2000-2015
  - Integrou outros objetivos (totalizando oito)
- Agenda 2030
  - A Agenda 2030 didaticamente aponta para os cinco elementos que sustentam seus objetivos de desenvolvimento sustentável: pessoas, planeta, paz, prosperidade e parcerias. E estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e



# ONU - AGENDAS - AGENDA 2030 (ODS)



## ODS 8 - ALINHAMENTO ENTRE ONU E OIT

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

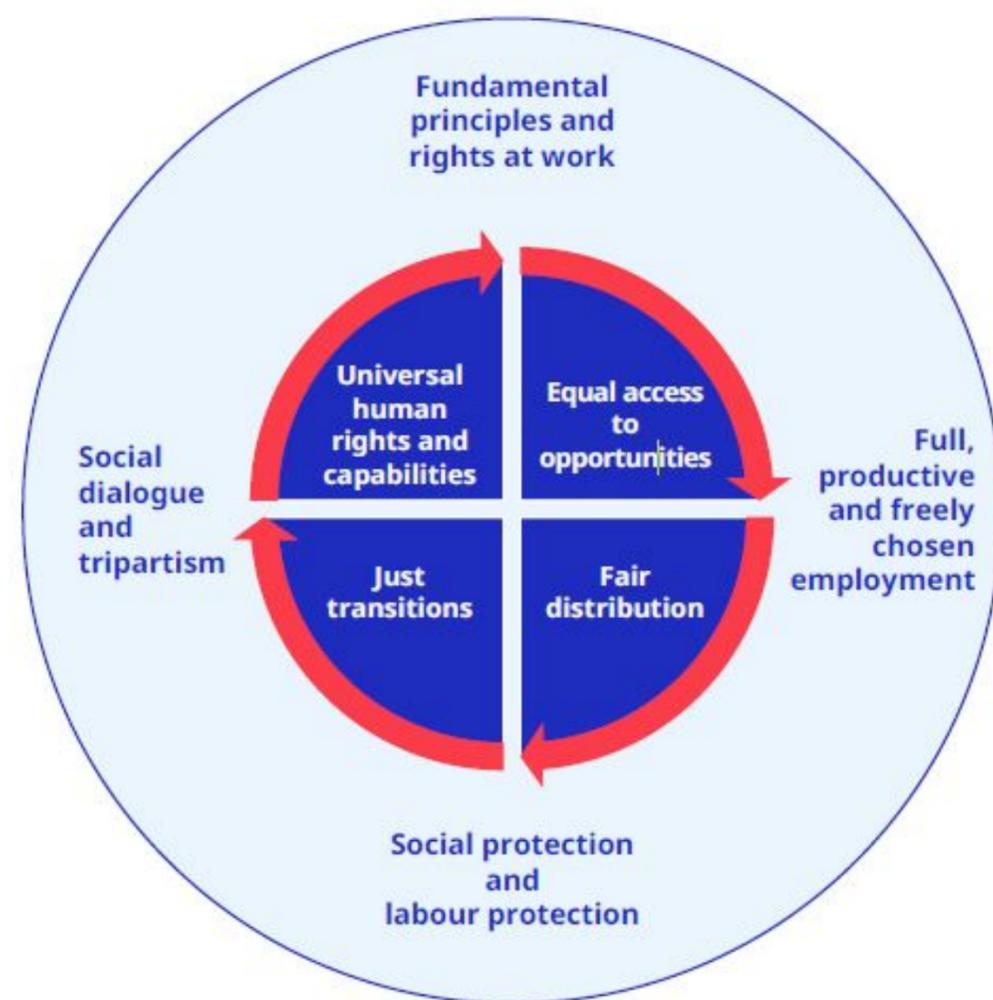
8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos

Na Agenda 2030, ao fazer menção expressa ao Trabalho Decente, conceito-síntese da OIT, a ONU revelou uma convergência institucional e temática, conceitual e simbólica, em um esforço qualitativo de concretização dos direitos humanos socio trabalhistas, que são uma dimensão inegociável do Direito Internacional dos Direitos Humanos<sup>28</sup>. (DELGADO, ROCHA, PARANHOS, 2023).



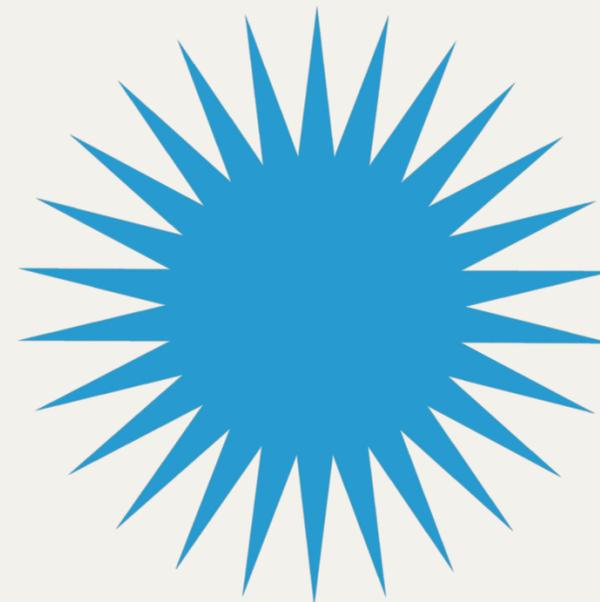
# Trabalho Decente e Justiça Social – 111ª Conferência Internacional do Trabalho

Figura 2. Promover a justiça social através do trabalho digno



Relatório do Diretor Geral na CIT – “Progredir na Justiça Social”  
“a Agenda para o Trabalho Digno, definida na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), tal como emendada em 2022, estabelece um conjunto claro de objetivos para satisfazer a aspiração universal de justiça social (figura 2). Proporciona um quadro normativo para a consecução de direitos habilitantes e de direitos a outras capacidades. Promove o diálogo social e a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores na governação tripartida dos mercados de trabalho e nas transições justas. Estabelece o acesso a oportunidades de pleno emprego, produtivo e livremente escolhido e o alargamento progressivo da proteção social, para que todas as pessoas possam beneficiar de um nível de vida adequado. E preconiza políticas e instituições que assegurem uma distribuição equitativa dos frutos do progresso e ajudam as pessoas a navegar nas transições que enfrentarão ao longo das suas vidas profissionais”

# **Poder Judiciário e os ODSs**



# Dever de cumprimento dos compromissos internacionais

Convenção de Viena - Ratificada pelo Brasil

Artigo 27

Direito Interno e Observância de Tratados

Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o artigo 46.  
PIDESC - ARTIGO 2º

1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.

Convenção Americana sobre Direitos Humanos

ARTIGO 2

Dever de Adotar Disposições de Direito Interno

Se o exercício dos direitos e liberdades mencionados no artigo 1 ainda não estiver garantido por disposições legislativas ou de outra natureza, os Estados-Partes comprometem-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para tornar efetivos tais

# Tratados de DH

## Status privilegiado no ordenamento jurídico

### Art. 5º/CF

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide Atos decorrentes do disposto no § 3º do art. 5º da Constituição)

Supremo Tribunal Federal

**RE 466343 - Depositário**

**Infiel**

## Iniciativas do Poder Judiciário

- **CNJ**

- Portaria nº 133 de 28.9.2018 - Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030; (Revogado em 2022)
- Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público instituído em 19.8.2019
- Portaria n. 119 de 21.8.2019 que institui o Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (LIODS) e dá outras providências; (Revogado em 2021)
- Resolução nº 296 de 19.09.2019 que cria a Comissão Permanente de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030
- Recomendação nº 123 de 2022 - Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos

# Iniciativas do Poder Judiciário

- Resolução nº 710/2022 - Presidência do Ministro Luiz Fux
  - Institui Grupo de Trabalho para implementação das ações e iniciativas relacionadas às ODSs no STF
  - Vinculação de pautas, processos, informativos de jurisprudência com o ODS correspondente

## RESOLUÇÃO Nº 710, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2020.

Institucionaliza a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

O **PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** o compromisso internacional assumido pela República Federativa do Brasil com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), firmado pela Resolução A/Res 70/1, de 25 de setembro de 2015, da Assembleia Geral das Nações Unidas;

### ADI 5766

PROCESSO ELETRÔNICO PÚBLICO

NÚMERO ÚNICO: 9034419-08.2017.1.00.0000

#### AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

Origem: DF - DISTRITO FEDERAL

Relator: MIN. LUÍS ROBERTO BARROSO

Redator do acórdão: MIN. ALEXANDRE DE MORAES

Relator do último incidente: MIN. ALEXANDRE DE MORAES (ADI-ED)

REQTE.(S)  
INTDO.(A/S)  
PROC.(A/S)(ES)  
INTDO.(A/S)

PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA  
PRESIDENTE DA REPÚBLICA  
ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO  
CONGRESSO NACIONAL

#### AGENDA 2030 DA ONU:



# Iniciativas do Poder Judiciário

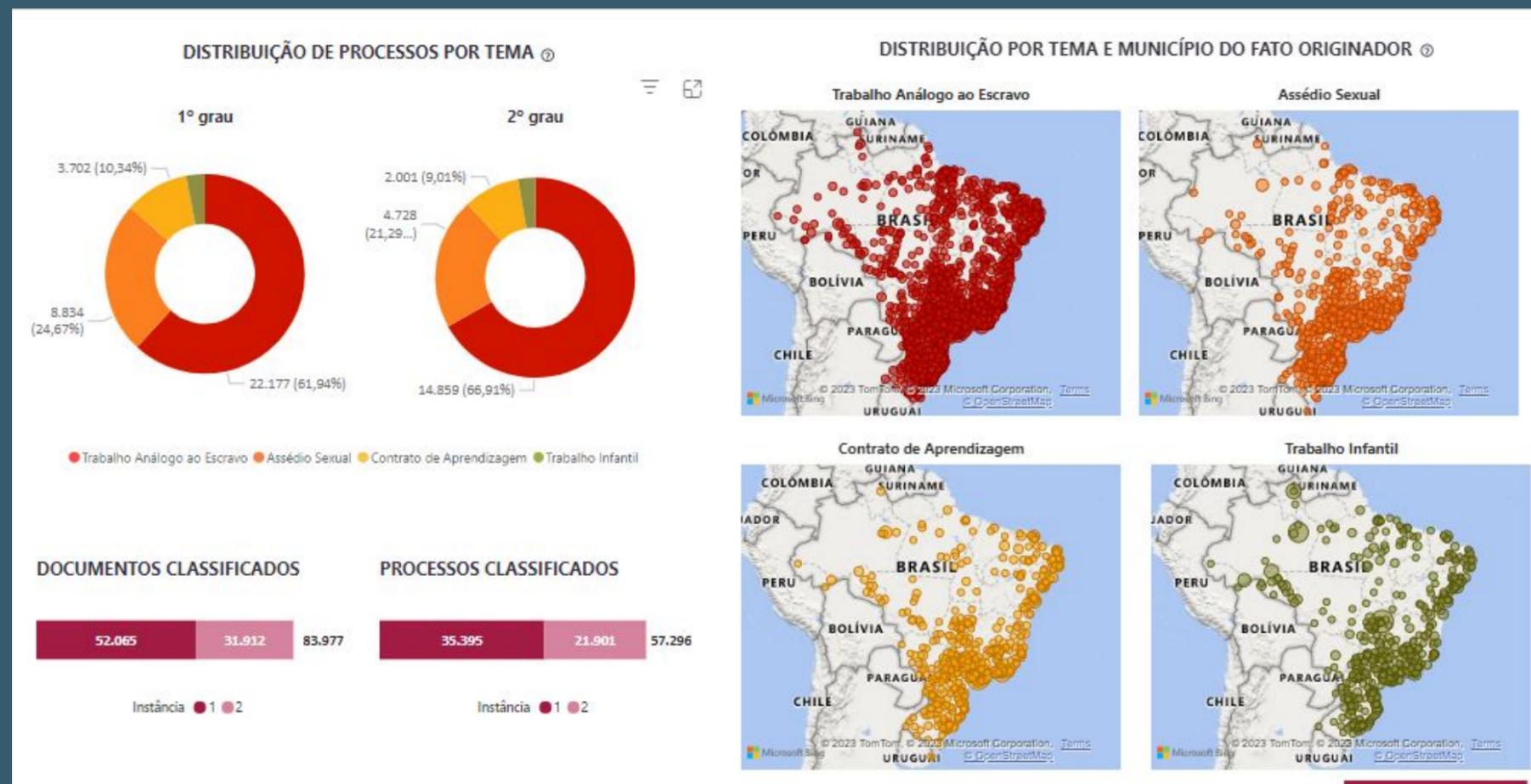
- Monitor do Trabalho Decente – Justiça do Trabalho

## Monitor do Trabalho Decente

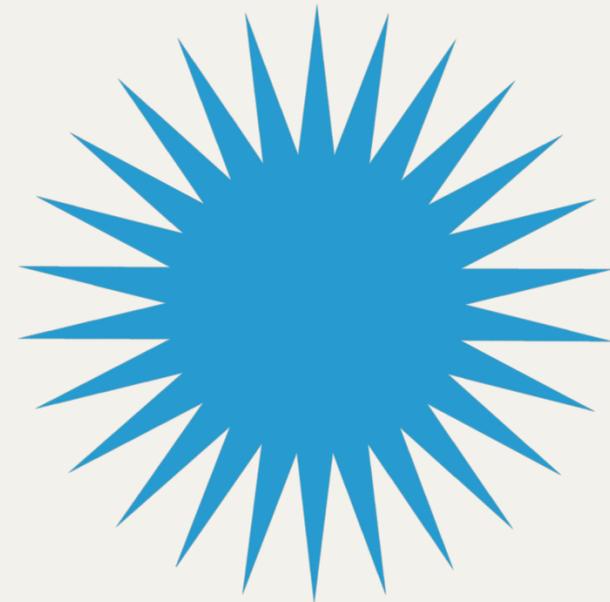
O **Monitor do Trabalho Decente (MTD)** é o resultado de uma iniciativa de **inovação da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus** no contexto do **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (Trabalho decente e crescimento econômico)** da **Agenda 2030** da **Organização das Nações Unidas (ONU)**.

Trata-se de solução para identificar, **com uso de Inteligência Artificial (IA)**, processos julgados relativos aos temas: **Trabalho Infantil, Assédio Sexual, Contratos de Aprendizagem e Trabalho Análogo ao Escravo**, e organizar, consolidar e disponibilizar dados e informações desses processos em painéis de *Business Intelligence (BI)*.

Até **04/12/2023**, com base no teor de **sentenças, decisões e acórdãos** proferidos pela Justiça do Trabalho desde **1º de junho de 2020**, o modelo de classificação baseado em IA identificou e classificou **83.977** desses **documentos** e **57.296** **processos** que trataram dessas temáticas afetas ao Trabalho Decente em toda a Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.



# **Estudos sobre a articulação do trabalho decente e das ODSs no âmbito do Judiciário**



# Pesquisas

## •ARANTES (2022)

“Nesta investigação, o problema de pesquisa foi formulado nos seguintes termos: “a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho contempla as normas internacionais de direitos humanos trabalhistas, em especial a Agenda do Trabalho Decente (1999) da OIT, como fundamento para a concretização do Trabalho Decente no Brasil?”. A resposta, respaldada pela pesquisa qualitativa e quantitativa, e fundamentada nas pesquisas e estudos referenciados neste trabalho, é negativa. A principal conclusão alcançada é no sentido da importância de o TST avançar em seu padrão decisório, considerando ser ainda ocasional na jurisprudência do Tribunal a aplicação das normas internacionais do trabalho, especialmente da Agenda do Trabalho Decente.

O estudo dos documentos selecionados permitiu responder à hipótese básica formulada: “É usual a aplicação dos princípios e normas do Trabalho Decente da OIT, na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, para a concretização do Trabalho Decente”, no sentido negativo. Ou seja, não é usual e sim excepcional a aplicação dos princípios e normas do Trabalho Decente da OIT como fundamento para a concretização do Trabalho Decente na jurisprudência do TST”.

## Pesquisas

- DELGADO, ROCHA E PARANHOS (2023)

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

“o STF frequentemente se valeu da articulação dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 para lastrear a existência de repercussão geral no tema de recurso extraordinário” → ODSs como Indicadores de Repercussão Geral.

“Na terceira etapa, também por meio da ferramenta de consulta de jurisprudência disponível no sítio do Supremo, foram pesquisados os acórdãos do Tribunal que contivessem apenas a expressão trabalho decente (sem referência à agenda 2030). [...] Restaram, assim, apenas dois acórdãos para análise, sendo que, em ambos, o trabalho decente foi referenciado nos votos vencidos.” → baixa articulação do trabalho decente nas decisões

# Pesquisas

## •DELGADO, ROCHA E PARANHOS (2023)

- Sistema de Indexação - agrega os ODS aos processos que são julgados pelo STF
  - Achados:
    - 481 processos indexados ao ODS 8
    - 42 trabalhistas, sendo 31 já julgados

“Em outras palavras, é preciso que as decisões judiciais, do ponto de vista qualitativo, sejam compatíveis com os objetivos preconizados pela Agenda 2030. Assim, no que tange, especificamente, ao ODS n. 8, as decisões judiciais devem guardar coerência com o conteúdo do Trabalho Decente, sob o rigor conceitual proposto pela OIT”

--

As autoras do estudo concluem que “observam-se esforços de governança no sentido da institucionalização da Agenda 2030 no âmbito do Tribunal, mas conclui-se pela necessidade de aprofundamento da coerência qualitativa dos resultados dos julgamentos em relação ao conteúdo do Trabalho Decente, em um compromisso ético com a proteção de direitos humanos trabalhistas”.

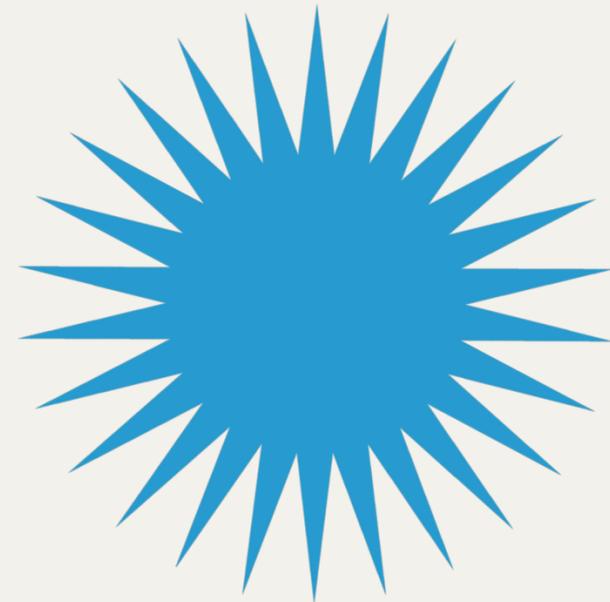
# Pesquisas

## •PEREIRA E LIMA (2023)

“Como resultado da pesquisa, concluiu-se que, para além do empenho demonstrado pelo TRT-4 em integrar os ODS da Agenda 2030 da ONU aos seus objetivos estratégicos institucionais, na perspectiva jurisprudencial, os ODS da Agenda 2030 da ONU têm importante presença qualitativa no teor dos acórdãos publicados pelo TRT-4, indicando-se, todavia, necessidade de ampliar tal integração em termos quantitativos, de forma a potencializar o Direito do Trabalho como concretizador do Desenvolvimento Sustentável nas dimensões ambiental, econômica e social. Após a realização do presente trabalho, verifica-se sua contribuição em evidenciar a necessária integração dos ODS da Agenda 2030 da ONU como vetores da prática jurisprudencial do Brasil”.

# Precedentes do TST

Recente tendência de aplicação do aparato internacional para a promoção do trabalho decente



# Trabalho Seguro e

## Saúde

"RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017 . DEVER PATRONAL DE OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO. CONVENÇÕES Nº 155 E 187 DA OIT. META Nº 8.8 DA AGENDA 2030 DA ONU. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMPEZA DE BANHEIRO COLETIVO DE GRANDE CIRCULAÇÃO. ESTABELECIMENTO COMERCIAL. SÚMULA 448, II, DO TST. 1. A meta nº 8.8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável é a de "Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários". 2. O meio ambiente de trabalho foi alçado a direito fundamental do trabalhador pelos artigos 1º, 7º, XXII, 196, 200, incisos II e VIII, e 225, da Constituição Federal de 1988. A esse respeito, inclusive, já se pronunciou o Tribunal Pleno da Suprema Corte (ARE 664335 - Repercussão Geral nº Tema 555 - Órgão julgador: Tribunal Pleno - Relator(a): Min. LUIZ FUX - Julgamento: 04/12/2014 - Publicação: 12/02/2015) 3. Além disso, a proteção à saúde e à segurança no trabalho e, por conseguinte, o direito dos trabalhadores (as) a um ambiente laboral livre de riscos passou a integrar o importante rol de princípios e direitos fundamentais da OIT, em 2022 (OIT, 2022). A inclusão desse quinto princípio no rol daqueles considerados fundamentais pela organização especializada mais antiga das Nações Unidas coloca em destaque a importância da adoção de medidas preventivas contra acidentes no meio ambiente de trabalho. Na linha dos demais princípios fundamentais da OIT, "Saúde e Segurança no Trabalho" tem por escopo as previsões normativas das Convenções nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e nº 187 (o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho), da OIT. 4. A Convenção nº 155 da OIT prevê, entre outras, a importância da implementação de ações a nível empresarial com o objetivo tanto de prevenir acidentes, quanto de proporcionar os meios necessários para lidar com situações de urgência, de modo a preservar a integridade física dos trabalhadores. No mesmo sentido, a Convenção nº 187 da OIT delimita, entre outros, ser responsabilidade de cada membro promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho para prevenir as lesões e doenças profissionais. Portanto, dúvidas não há de que laborar em um ambiente de trabalho protegido e seguro é um direito fundamental, inviolável e que deve ser almejado por toda a sociedade. 5. À luz dessa compreensão, esta Corte firmou o entendimento de que a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, enseja o pagamento de adicional de insalubridade. Neste sentido, o item II da Súmula 448 do TST: "a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano" . Precedentes. 6. No caso dos autos, a parte reclamante, no desempenho das atividades laborais, efetuava a limpeza de banheiros frequentados por funcionários, local que denota o uso por número considerável de pessoas. Portanto, o acórdão regional recorrido está em desarmonia com a jurisprudência desta Corte, razão pela qual deve ser reformado. Recurso de revista do que se conhece o a

# Trabalho Seguro e

## Sadio

"[...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO FORNECIMENTO DE EPIS. MOTOCICLISTA. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a sentença que condenou a parte reclamada ao pagamento de indenização a título de danos morais pela ausência de fornecimento de EPI ao reclamante no desempenho da função de motociclista. Com efeito, esta Corte Superior entende que a hipótese traduz ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador (art. 5.º, X, da Constituição Federal), configurando ato ilícito do empregador (arts. 186 e 187 do Código Civil) e o consequente dever de indenizar, na medida em que a omissão do empregador em fornecer EPIs ao empregado implica constrangimento ao trabalhador, o que, inclusive dá ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, "c", da CLT). A Constituição Federal de 1988, em seu art. 225, assegura a todos o direito ao meio ambiente equilibrado, nele incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CF), porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo. Ademais, nos termos do art. 7.º, XXII, da Constituição Federal, constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais, entre outros, a " redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança ". No mais, o empregador, detentor do poder diretivo e econômico, tem a obrigação proporcionar condições de trabalho que possibilitem, além do cumprimento das obrigações decorrentes do contrato laboral, a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalhador (arts. 157 e 166 da CLT). Outrossim, no plano internacional, o meio ambiente de trabalho seguro e saudável passou a integrar a quinta categoria dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, (Convenções da OIT n.º 155 e 187). Ademais, por meio da Agenda 2030 da ONU, foi estabelecido o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), cuja Meta 8.8 é a de " Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores , inclusive trabalhadores migrantes, especialmente mulheres migrantes , e aqueles em emprego precário ". Nessa ordem de ideias, o descumprimento pela empresa da sua obrigação de fornecer aos seus empregados equipamento de proteção individual apto a reduzir os riscos inerentes ao trabalho se afigura como conduta lesiva a bem integrante da personalidade do reclamante, o que enseja a condenação por danos morais. Do que se infere do quadro fático delineado pelo acórdão regional, sem que seja necessário seu revolvimento, houve prova robusta da ausência do fornecimento de EPI pela reclamada ao empregado que exerce as suas funções como motociclista. Constatada a existência do fato, tem-se que o dano moral sobrevela in re ipsa, sendo desnecessária a

# Erradicação do trabalho

## Infantil

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PROFERIDO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. DESTINAÇÃO DE ORÇAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS POR PARTE DO MUNICÍPIO. OMISSÃO ESTATAL. LEGITIMIDADE DO JUDICIÁRIO PARA DETERMINAR A IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS VISANDO A GARANTIA DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS COLETIVOS. 1 - A lide versa sobre o pleito do Ministério Público do Trabalho formulado em Ação Civil Pública, em face do Município de Guarujá, ante a alegação de constatação de omissão do referido Município diante das graves violações aos direitos da criança e do adolescente ocorridos em suas praias, consubstanciado pelo trabalho irregular de menores na orla marítima do Município em atividades tais como: trabalho pesado sob sol intenso; em barracas de praia e carrinhos ambulantes; em locais que comercializam bebida alcoólica; em situação de vulnerabilidade para fins de exploração sexual; portanto, em atividades que colocam em risco, inclusive, a integridade física de tais crianças/adolescentes. [...] 5 - Na mesma toada, a Agenda 2030 da ONU dispõe sobre as medidas que devem ser implementadas pelos Estados-membros para o desenvolvimento sustentável global, tendo o Brasil firmado o compromisso de "Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos" (ODS 8) e "Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos" (ODS 4). Dentre um dos objetivos de desenvolvimento sustentável nº 8, encontra-se no subitem 8.7 o dever de "Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas". Embora a Agenda 2030 seja destituída do caráter cogente, pois caracterizada como soft law, o fato é que o Brasil assumiu o compromisso perante a comunidade internacional de erradicar o trabalho infantil até 2025. Aliás, a progressividade dos direitos sociais e a proibição do trabalho infantil, com a proteção das crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social, também emergem como normas firmadas pelo Brasil no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, arts. 2º e 10º). 6 - Ora, o objetivo mundial de eliminar o trabalho infantil resulta de estudos científicos e sociais que demonstram a ausência de desenvolvimento completo das crianças e adolescentes, colocando-os em situação de hipervulnerabilidade, quer pela dificuldade de compreender as consequências dos seus atos e decisões tomadas nessa fase da vida, quer pelas mudanças físicas, hormonais e emocionais resultantes da puberdade. Logo, na infância e adolescência há vulnerabilidade física, moral, psicológica e cultural. 7 - E nem se argumente no sentido de que não cabe aos Municípios organizar, manter e executar a fiscalização do trabalho (art. 21, XXIV), tampouco legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, do CLT), na medida em que o autor apenas postula medidas a serem adotadas pelo Município, a fim dar efetividade à norma constitucional de proteção ao infante e ao adolescente, por meio de políticas públicas que inibam o trabalho nas situações descritas, buscando sua inserção em programas que valorizem o aprendizado. Tal competência material decorre ainda da municipalização do atendimento, prevista no art. 88 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90). [...] 12 - A falta de implementação das políticas públicas afeta a todos os cidadãos, de todas as escolaridades, independente de sexo, raça, religião ou nível social e não somente aos que, num primeiro momento seriam beneficiados com a medida. A omissão do ente público em implementá-las gera um dano a toda a coletividade, passível de indenização pelos danos extrapatrimoniais coletivos. Cabe ao Estado adotar em território Americano, nos termos do Pacto de São José da Costa Rica, entre outras medidas, conduta prestacional de direitos sociais, devendo ativar-se, independentemente de provocação, para concretizar os direitos previstos nos arts. 6º e 227 da Constituição Federal. Desatenção de tão graves violações não pode gerar a impassividade da sociedade. É preciso estabelecer sanção para o descumprimento. Diga-se de passagem, que não estamos aqui nos

## Trabalho Livre de Assédio - Proteção à Intimidade - Proteção às Mulheres

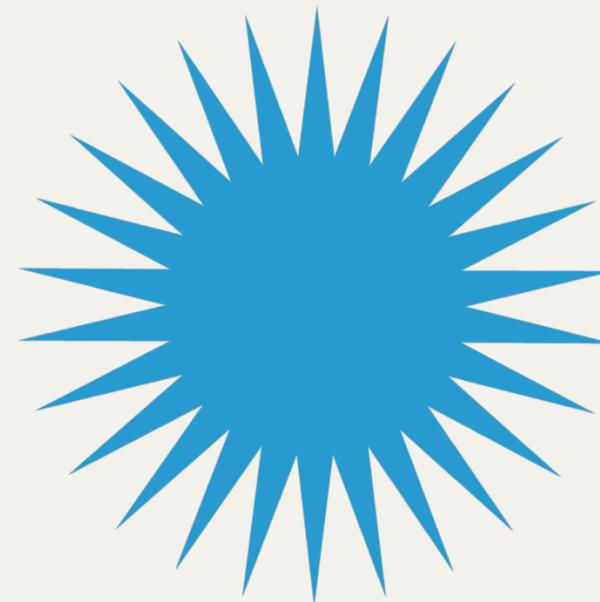
" 5. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO SEXUAL. EMPREGADAS TERCEIRIZADAS. QUANTUM ARBITRADO. PRETENSÃO À MINORAÇÃO. [...] II. No caso, o Tribunal Regional concluiu comprovadas as condutas caracterizadoras de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas que exerciam a função de vigilante por parte de empregados da empresa ré tomadora. Nesse sentido, faz constar, entre outros relatos, o relato da empregada de que "o assediador a beijou bruscamente, a abraçando e enviava mensagens libidinosas no seu celular" , tendo narrado "beijos na boca e pegadas na perna". Ademais, a Corte de origem entendeu que restou comprovado que, diante das denúncias, a empresa ré não tomou medidas para coibir tal situação, consignando que "não foram tomadas medidas apropriadas, sejam preventivas ou posteriores à ciência da situação, por parte da reclamada, com vistas a evitar esse tipo de situação vexatória por parte das empregadas" . Nesse contexto, o Tribunal Regional concluiu pela caracterização de dano moral coletivo, fundado na violação do dever da empresa em manter um ambiente de trabalho saudável e zelar pela integridade física e mental aos trabalhadores que lhe prestam serviços, pois não tomou as medidas necessárias para impedir as condutas de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas, nem antes e nem depois das denúncias feitas - razão pela qual condenou a parte reclamada no pagamento do quantum indenizatório de R\$ 150.000,00 . III. A propósito, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, por meio da Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021, instituiu Grupo de Trabalho, cuja tratativas, com a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral, geraram a produção do texto final do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Nesse documento, buscou-se a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções nº 254 e nº 255, de 4 de setembro de 2018, do CNJ, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, que tem como referência o Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, concebido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Cumpre acentuar que este protocolo é mais um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça. IV. A partir dessas balizas, a atuação da Corte Regional, em penalizar empregador que, de qualquer modo, tergiverse quanto aos direitos humanos, especialmente os das minorias, deixando-as desprotegidas e, ainda mais, agredidas de forma tão inominável, como narra o teor fático delineado pelo acórdão regional, percebe-se que, ao fixar o quantum indenizatório, não ofendeu os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Ao contrário, o verniz punitivo do quantum indenizatório busca tão-somente colocar peias às atitudes omissivas ou comissivas daqueles que deviam resguardar e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e cooperativo, principalmente porque não há medidas judiciais possíveis reparatórias para aquelas mulheres agredidas em sua intimidade, fragilizadas justamente pela característica intrínseca mais importante das vítimas, em que agressores confundem o feminino com fraqueza, e por isso subjuga-las, retirando-lhes, talvez, a qualidade do humano e transformá-las em objeto para a satisfação de desejos abjetos. Tais ações devem, sem

# Trabalho Livre de Discriminação de

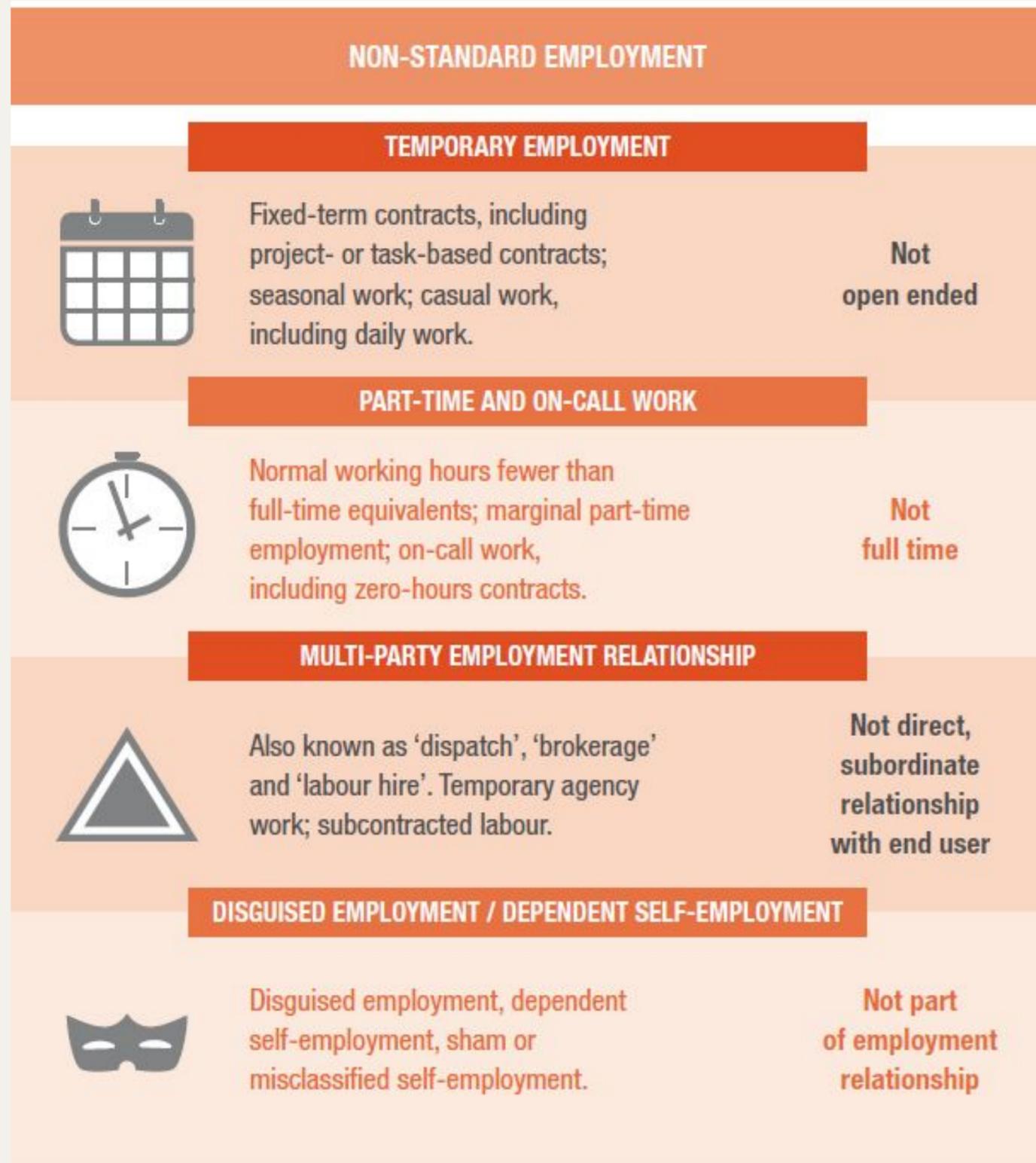
## Gênero

II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. 1 - O TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em R\$ 3.000,00 (com fundamento no art. 223-G, §1º, da CLT), decorrentes de discriminação de gênero sofrida no ambiente de trabalho. [...] 6 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que " todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades ". A importância de se buscar a igualdade de gênero foi destacada pela ONU, que traz a matéria como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 5 da Agenda 2030 da ONU. 7 - Ademais, entre as core obligations da OIT está a Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil), que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando em seu art. 1º discriminação como " Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão ". 8 - A violência e assédio em razão de gênero é também combatida pela OIT na Convenção nº 190 (pendente de ratificação pelo Brasil), que assim a conceitua: " o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual ." 9 - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: " homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição ", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: " É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...] ". 10 - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada. 11 - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada. 11 - Constata-se, portanto, que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade.

**Desafios  
Contemporâneos  
e a útil  
apropriação do  
conteúdo do  
trabalho decente**



# Non-Standard Employment (NSE) - Trabalhos Atípicos - Terminologia utilizada pela OIT



## 1) Contratos "temporários"

sazonal, causal, por prazo determinado, remunerado por tarefas

## 2) Trabalho em tempo parcial ou On-Call Work

Trabalho intermitente

## 3) Arranjos Contratuais com múltiplas partes

Trabalho Temporário (relação triangular)

Subcontratação

Terceirização

## 4) Emprego Disfarçado - há uma conduta do empregador para

esconder a natureza jurídica de emprego

Trabalho Por Conta Própria economicamente dependente - trabalhadores dependem de um ou poucos clientes/partes para serem remunerados e recebem instruções diretas de como o

trabalhar

# Repercussões negativas dos trabalhos atípicos para os

## trabalhadores

- Riscos ocupacionais aumentam por decorrência da combinação do reduzido treinamento no trabalho e supervisão, comunicação interrompida e dos ainda existentes “vazios” legais
- Trabalhadores em NSE tipicamente têm menos controle sobre a quantidade de trabalho, com implicações relevantes sobre o balanço vida-trabalho.
- Trabalhadores em NSE estão, muitas vezes, excluídos da proteção e previdência social. (ILO, 2016, p. 23-24)

OSH risk factors in non-standard employment arrangements

### RISK FACTORS

#### NON-STANDARD EMPLOYMENT



#### DISORGANIZATION

- Short tenure, inexperience
- Poor induction, training and supervision
- Ineffective procedures and communication
- Ineffective OSH management systems/inability to organize



#### REGULATORY FAILURE

- Poor knowledge of legal rights, obligations
- Limited access to OSH, worker's compensation rights
- Fractured or disputed legal obligations
- Non-compliance and poor regulatory oversight



#### SPILL-OVER

- Insecure work
- Long or irregular work hours
- Multiple jobs
- Work-life conflict
- Contingent, irregular payment
- Extra tasks, workload shifting
- Eroded pay, security, entitlements
- Eroded public health/safety

## Possível resposta

### Utilização do aparato normativo internacional - que está integrado a noção de trabalho decente

#### 1º Exemplo - Correta aferição de vínculos de Emprego

“Na grande maioria dos sistemas jurídicos em todo o mundo existe uma “divisão binária” entre o emprego e o trabalho por conta própria, com o “emprego” a servir de base para a regulamentação do trabalho. Isto torna a definição de emprego e a classificação de uma relação de trabalho como uma “relação de trabalho” fundamental para oferecer proteção laboral.

A Recomendação (N.º 198) sobre a Relação de Trabalho, 2006, da OIT oferece orientação sobre como regular o âmbito da relação de trabalho e dissuadir a evasão dos direitos do trabalho e de segurança social que a relação implica.<sup>61</sup> Inclui uma série de princípios abrangentes que podem orientar os países na elaboração de políticas para abordar a classificação incorreta do emprego, incluindo o seguinte:

- 1) Estabelecer o princípio da “primazia dos fatos”, segundo o qual a determinação da existência de uma relação de trabalho deve ser orientada pelos factos relativos à execução real do trabalho e não pela descrição da relação apresentada pelas partes.
- 2) Permitir uma ampla variedade de meios para determinar a existência de uma relação laboral.
- 3) Estabelecer uma presunção legal de que existe uma relação de trabalho onde um ou mais indicadores relevantes estão presentes.
- 4) Determinar, após consulta prévia das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, que os trabalhadores com determinadas características, em geral ou

# 2º Desafio - Trabalho Inseguro

## Série Histórica dos Acidentes de Trabalho (CAT) ⓘ

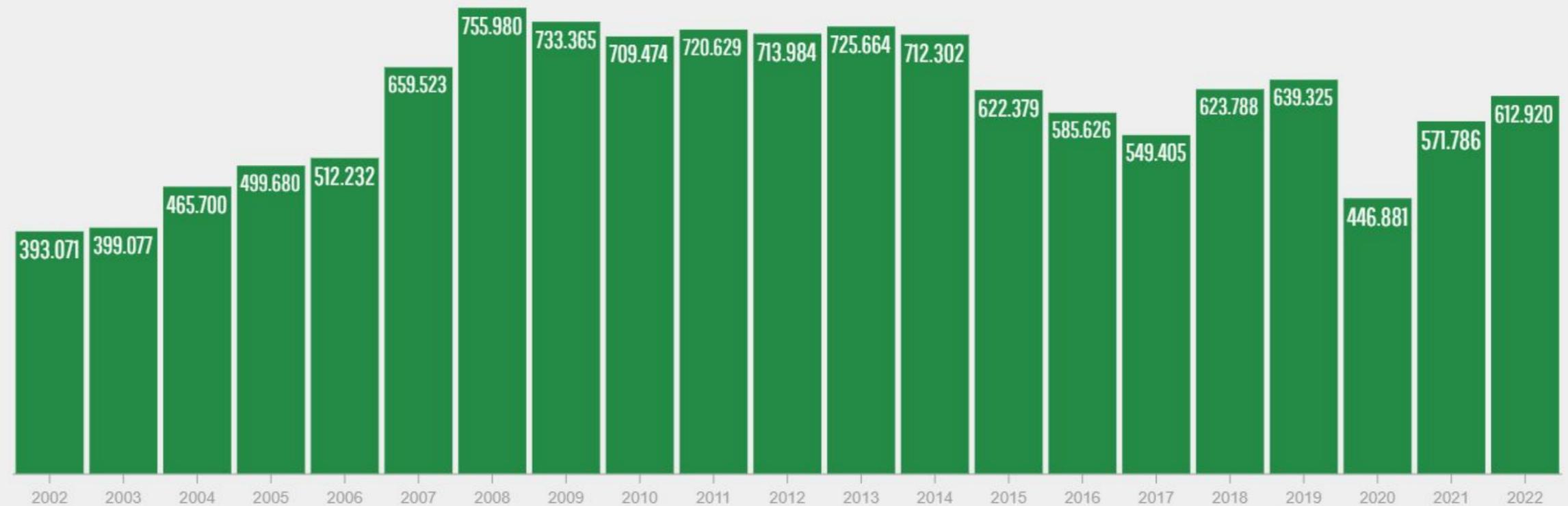
Brasil, de 2002 a 2022

612,9 MIL  
ACIDENTES NO PAÍS  
2022

Em destaque, o número de acidentes de trabalho notificados para a população com vínculo de emprego regular. No gráfico, apresenta-se a evolução histórica do número de notificações no período.

Fonte: INSS (2000-2017, AEAT; a partir de 2018, CATWEB)  
Tratamento e análise: SmartLab

DADOS



(Smartlab,  
2023)

## OIT: MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

- Em junho de 2022, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, por ocasião da 110ª Conferência Internacional do Trabalho decidiu pela aprovação da Resolução sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro de princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho (ILC.110/Resolução I). Por meio dessa resolução reconheceu-se a fundamentalidade das Convenções nºs 155 e 187, que aglutinam o “trabalho seguro e saudável” como a quinta categoria dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.
- Em termos práticos, a Assembleia realizada pelo Conselho de Administração aprovou Resolução para incluir na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT (1998), o “trabalho seguro e saudável”, como o quinto princípio a ser observado por todos os Estados-membros, com o mesmo nível de comprometimento que devem ter com os outros quatro princípios, originalmente incluídos na citada norma internacional: a) liberdade sindical e de negociação coletiva; b) proteção contra o trabalho infantil e idade mínima para o trabalho; c) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e d) proteção contra a discriminação em matéria de salário e emprego.

## Exemplo de iniciativa: Resolução sobre Companhias de Transporte que operam na internet

Adotada na Reunião Triparite Setorial sobre Saúde e Segurança do Trabalho no Setor de Transporte Rodoviário - Genebra (2015)

“[...]”

Salientando a necessidade de condições de concorrência equitativas que garantam que todas as empresas de transportes que operam na internet sejam abrangidas pelo mesmo quadro jurídico e regulamentar estabelecido para as empresas de transportes, a fim de evitar um impacto negativo na segurança do emprego, nas condições de trabalho e na segurança rodoviária e para evitar uma informalização da economia formal

Destacando ainda a importância das decisões tomadas pelas autoridades competentes ou pelo poder judicial em relação às autoproclamadas plataformas de transporte de «partilha de viagens» remuneradas, a serem plenamente implementadas e executadas,[...] Incentivam o Conselho de Administração da OIT para

(a) convidar os governos, os parceiros sociais e a Repartição Internacional do Trabalho (Gabinete), no âmbito dos seus respectivos mandatos, a elaborar, promover e implementar regras e regulamentos que promovam a segurança e saúde no trabalho e a inovação, assegurando ao mesmo tempo condições de concorrência equitativas para tudo em consonância com a Agenda do Trabalho Digno da OIT e no contexto do debate da OIT sobre o Futuro do Trabalho;

(b) apelar às autoridades competentes dos Estados-membros da OIT para que garantam que as regras e regulamentos nacionais em relação às plataformas de transporte autoproclamadas de “partilha de viagens” por recompensa sejam totalmente

# Conclusões

O conceito de Trabalho Decente foi estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e tem como objetivo garantir que todas as pessoas possam trabalhar em condições justas, seguras e saudáveis. Para que isso aconteça, é importante que os tribunais e juízes estejam aptos a identificar situações de trabalho em condições precárias e possam intervir para corrigir as injustiças.

Os juízes e tribunais desempenham um papel fundamental na promoção do Trabalho Decente, pois têm o poder de julgar e punir empresas que violam os direitos trabalhistas. Isso inclui casos de trabalho infantil, trabalho escravo, discriminação no local de trabalho, salários abaixo do mínimo legal e outros abusos.

Além disso, é importante que os tribunais e juízes estejam atentos às mudanças no mercado de trabalho e às novas formas de trabalho, como o trabalho remoto e o trabalho por aplicativo, para garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados em todas as situações.

Em resumo, é essencial que os tribunais e juízes estejam preparados para lidar com questões relacionadas ao Trabalho Decente, a fim de garantir que todas as pessoas possam trabalhar com dignidade e justiça.

# Agradecimentos

Agradecimento à organização do evento;

Agradecimentos especiais;

# MUITO OBRIGADO!

---

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

# Referências Bibliográficas

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. 2022. 151 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. MELO, Maria Gabriela Vicente Henrique de. Trabalho decente e a cooperação internacional para o desenvolvimento humano: análise a partir dos relatórios de desenvolvimento humano globais. Revista Jurídica Unicuritiba, Curitiba, v. 1, n. 58, p. 270-304, jan./mar. 2020.

Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva: ILO. 2016

The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety / Michael Quinlan; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva: ILO, 2015 (Conditions of work and employment series ; No. 67)

Progredir na justiça social. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2023

Neves Delgado, G., Gonçalves Rocha, A. L., & Paranhos, A. C. (2023). O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente. Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano, 6. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.150>

PEREIRA, Antônio Nunes; LIMA, Paulo Rodrigo de. Os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU e a jurisprudência do TRT-4: um estudo empírico = The sustainable development goals (SDGS) of the UN 2030 Agenda and the TRT-4 jurisprudence: an empirical