
TRABALHO DECENTE, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SITUAÇÃO BRASILEIRA: ASPECTOS NORMATIVOS

José Claudio Monteiro de Brito Filho¹

Resumo: Estudo que pretende discutir o meio ambiente do trabalho no Brasil, do ponto de vista normativo, à luz das noções básicas de trabalho decente na perspectiva de Organização Internacional do Trabalho. É uma análise teórico-normativa que utiliza a doutrina e o ordenamento jurídico brasileiro. Como principal resultado alcançado chegou-se à conclusão de que, no aspecto normativo, o meio ambiente do trabalho no Brasil está ultrapassado, exigindo reformulação.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho; Trabalho decente; situação brasileira.

INTRODUÇÃO

O ano de 2022 deve ser considerado um marco na discussão a respeito do trabalho decente. A Organização Internacional do Trabalho, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, incluiu o meio ambiente do trabalho como um dos elementos essenciais para o trabalho decente.

Isso reforça a busca, no plano internacional, por um trabalho que respeite o principal atributo humano, que é a dignidade da pessoa. No Brasil, todavia, isso não necessariamente tem caminhado em igual direção.

1 Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Pesquisa de Pós-Doutorado no UniCEUB. Vice-Coordenador do PPGD/CESUPA. Procurador Regional do Trabalho, aposentado. Professor Associado da UFPA, aposentado. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

A reforma trabalhista, materializada na Lei 13.467/2017, nada tratou de positivo a respeito, e caminhamos com um conjunto normativo que claramente reflete uma visão antiga sobre a temática.

Discutir o meio ambiente do trabalho no Brasil, do ponto de vista normativo, à luz das noções básicas de trabalho decente na perspectiva de Organização Internacional do Trabalho é o objetivo deste breve ensaio, sendo esta uma temática relevante, pois trata de aspecto das relações de trabalho que é crucial para a preservação do principal atributo dos trabalhadores, que é a sua dignidade.

Metodologicamente, é uma análise teórico-normativa que utiliza a doutrina e o ordenamento jurídico brasileiro, sendo referência o nosso *Trabalho decente* (2023).

Para dar conta da proposta, iniciamos, com esta introdução, passando para uma análise do trabalho decente e, em seguida, discutimos o meio ambiente do trabalho como normatizado no Brasil. Finalizamos com breves considerações.

1 O TRABALHO DECENTE

Para a compreensão do que vamos discutir, não há dúvidas de que a primeira questão a elucidar diz respeito ao próprio significado de Trabalho Decente. É que essa expressão tem um significado preciso e, compreendê-la dá sentido para a análise que será feita.

Essa expressão foi utilizada pela Organização Internacional do Trabalho na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada na 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998, sendo objetivo desta Declaração oferecer “[...] um novo meio de promoção de tais direitos e princípios, muito especialmente para os estados que não ratificaram estas convenções”. (OIT, 2000, p. 2)

As convenções referidas são, como veremos adiante, as que, exatamente, na visão da OIT, fixam os direitos fundamentais em matéria

de trabalho, e a proposta é indicar, a partir delas, as condições para que, em qualquer lugar em que haja trabalho humano subordinado, possam ser respeitados os direitos fundamentais, indispensáveis, do trabalhador. Foram inicialmente oito convenções, passando a dez a partir de 2022, como já registraremos.

Assim, o conteúdo da Declaração confunde-se, ainda de acordo com o entendimento da OIT, com o “[...] mínimo social que todos os estados devem respeitar no processo de mundialização no âmbito do mandato da OIT”. (OIT, 2000, p. 5)

No plano normativo, as convenções que definem o trabalho decente estão agrupadas em cinco aspectos: liberdade sindical, liberdade no trabalho, proibição do trabalho infantil, igualdade no trabalho e meio ambiente do trabalho equilibrado.

Eram elas, inicialmente conforme definido em 1998, as que tratam da liberdade sindical (87 e 98), da proibição de trabalho forçado (29 e 105), da proibição de trabalho abaixo de uma idade mínima (138 e 182) e da proibição de discriminação (100 e 111). Agora, desde 2022, a elas foram acrescentadas mais duas, que tratam de segurança e saúde dos trabalhadores, do meio ambiente do trabalho (155 e 187)².

Esse rol básico está expressamente definido na mencionada Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada na 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em junho de 1998, agora complementada por resolução que adiciona o meio ambiente seguro e saudável, conforme decidido em sessão plenária da CIT de 10 de junho de 2022, acrescentando ao rol inicial as Convenções n. 155, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

2 Dessas 10 convenções, o Brasil somente não ratificou as de n. 87 e 187. BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 29.dez.2022.

res, e n. 187, que versa sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho³.

A propósito, cabe dizer que, na atualidade, garantir o trabalho decente é o primeiro dos objetivos da OIT, no processo de modernização e renovação que empreende. Isso fica claro nas Memórias do Diretor-Geral da Organização, relativamente à 89ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2001), quando, listando os objetivos de seu Programa, indica, ao início, a proposta de: “[...] centrar las energias de la OIT en el trabajo decente como una de las principales demandas globales de nuestra época”. (OIT, 2001, p. 1).

E essa ideia continua, como se verifica do Documento Final do Centenário da OIT, na Conferência Internacional do Trabalho, de 2019⁴.

Alvarenga (2016, p. 105), a respeito do conceito adotado pela OIT, afirma que ele veio sintetizar “[...] a sua [da OIT] missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”, o que está de acordo com a ideia do Diretor-Geral da Organização, pouco acima exposta.

A Declaração, acrescida da Resolução de 2022, esclarecemos, não se limita a elencar esses temas, materializados em textos normativos da Organização, e que indicam o que compõe o trabalho decente.

Ela pretende também fixar as ações que devem ser desenvolvidas pela OIT para auxiliar os membros da Organização a alcançar o trabalho decente, até porque é no âmbito dos Estados soberanos que o trabalho humano subordinado é prestado, servindo esse conjunto

3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios Fundamentais no Trabalho. Brasília: OIT Brasil, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 dez.2022.

4 CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 108, 2019, Genebra. Documento final do centenário da OIT. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 27 abr. 2022.

de um estímulo para que isso possa acontecer⁵.

Fixadas essas primeiras linhas básicas, o trabalho decente, em perspectiva que se pode chamar de institucional, deve ser compreendido como um conjunto de normas e ações que garantem àqueles que vivem do trabalho encontrar meios que garantam a sua subsistência e dos que lhes são dependentes, prestando o trabalho de forma que preserve a sua dignidade.

Já na perspectiva pessoal deve ser um trabalho digno, ou seja, livre, igual, e em que direitos mínimos sejam garantidos.

Notemos que essas perspectivas não são contraditórias; ao contrário, são somente a forma como se vê o trabalho decente sob a ótica de quem deve criar as condições para que ele seja realizado, com destaque, óbvio, para o Estado, e de quem vive, ou pretende viver essa situação: o trabalhador.

Fica claro, a partir disso, que trabalho decente é o mínimo indispensável para a vida digna das pessoas, no aspecto do trabalho, ou seja, compõe, na esfera trabalhista, o que se convencionou denominar, no plano internacional, de Direitos Humanos — e, no plano interno, de Direitos Fundamentais — dos trabalhadores.

Isso, é bom que esclareçamos, sem esquecer que os trabalhadores são possuidores de todos os outros Direitos Humanos, muitos deles com relação íntima com a condição que detêm: de viverem de sua força de trabalho, como a educação, a saúde, o direito à informação etc. Apenas não compõem estes o trabalho decente, que são somente os direitos que têm relação direta com o trabalhador e com a condição que desta particularidade resulta.

Por outro lado, embora reconheçamos o protagonismo da OIT na questão, especialmente pela oportunidade de discutir os Direitos

5 Esse o objetivo do seguimento da Declaração, que está em anexo a esta, como se verifica do subitem I.1 deste anexo.

Humanos dos trabalhadores, chamando atenção para a necessidade de seu reconhecimento e de sua implementação, até com a proposta de criação de mecanismos da própria Organização para que isso ocorra, pensamos que o rol de direitos listados na Declaração acima indicada, ainda que o importante acréscimo do meio ambiente, em 2022, é insuficiente para definir, em relação aos trabalhadores, o mínimo a proteger, sendo conveniente a utilização de outros instrumentos internacionais em matéria de Direitos Humanos no trabalho.

Nesse sentido, é imperioso o uso da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948, e que, embora seja um pacto de natureza política, não deve ser vista como totalmente destituída de força normativa⁶.

Tão importante quanto é a utilização do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), também da ONU, agora de 1966, tendo sido este instrumento normativo internacional ratificado pelo Brasil em 1992⁷.

É que o PIDESC possui um rol de direitos dos trabalhadores, nos planos individual e coletivo, mais amplo que o da OIT que, por trabalhar somente com liberdade no trabalho, igualdade no trabalho, liberdade sindical, proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente, e meio ambiente seguro e saudável, direitos importantes, mas incompletos como conjunto, deixa de lado questões que são básicas, que compõem os Direitos Humanos dos trabalhadores, e que não podem ser esquecidas, como a justa remuneração pelo trabalho, as justas condições de trabalho, e a proteção contra os riscos sociais, entre outros.

A ampliação do rol de direitos que compõem o Trabalho De-

6 No sentido de ter a DUDH efeitos normativos, por ele denominados de “força vinculante”, entende Comparato (1999, p. 209-210).

7 O Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992, do Presidente da República, apresenta, em seu anexo, a versão em português do PIDESC (Brasil, 1992).

cente, então, obedece à lógica de oferecer proteção para os direitos indispensáveis dos trabalhadores, a partir da noção que se extrai do pensamento de Kant (2003) de que todos os seres racionais são dotados de dignidade, e que justifica, de forma óbvia, o entendimento de que é preciso reconhecer um mínimo de direitos às pessoas⁸, e isso, na temática que discutimos, a partir de uma base normativa que se compõe, recuperando a ideia, da Declaração da OIT e instrumentos que concentram os direitos por ela referidos, além da resolução aprovada na CIT de 2022: Convenções 29 e 105 (liberdade no trabalho / proibição do trabalho forçado), 100 e 111 (igualdade no trabalho / proibição da discriminação), 87 e 98 (liberdade sindical), 138 e 182 (proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente), e 155 e 187 (meio ambiente do trabalho), mas, também, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos XXIII e XXIV), e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (artigos 6º a 9º).

Com isso, o Trabalho Decente passa a ser composto dos seguintes direitos, divididos em três planos: individual, coletivo e da seguridade.

No plano individual: direito ao trabalho; liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde e a segurança do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho; principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente.

Notemos que este plano concentra, naturalmente, variada gama de direitos, como forma de proteger os trabalhadores em relação que se caracteriza pela subordinação destes ao tomador de serviços.

No plano coletivo: liberdade sindical.

8 Direitos humanos (2018).

Aqui, embora a enunciação seja sintética, a proteção é ampla, envolvendo as duas dimensões da liberdade sindical: a individual e a coletiva, e, dentro destas, todos os seus aspectos. Da dimensão coletiva, as liberdades de associação, de organização, de administração, e de exercício das funções, e, da dimensão individual, as liberdades de filiação, desfiliação e não filiação⁹.

No plano da seguridade: proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Aqui, cabe lembrarmos que risco social deve ser entendido como todo evento que impeça ou dificulte a subsistência das pessoas e das que lhe são dependentes, como o desemprego, expressamente citado, mas também como o acidente, a doença, a morte, entre outros. (BRITO FILHO, 2023, p. 56-63).

Esse conjunto é que defendemos que componha o trabalho decente, sendo direitos que devem ser garantidos a todos os trabalhadores, em qualquer circunstância, por configurarem os direitos básicos, essenciais, de todos os que usam sua força de trabalho para garantir a sua subsistência e dos que lhes são dependentes.

Feito isso, ou seja, estabelecidas as bases mínimas para a compreensão da ideia de trabalho decente, tentaremos, no item a seguir, centrar energias na questão do meio ambiente do trabalho e do conjunto normativo que o regulamenta, no Brasil.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

Precisamos começar este item ainda sob a égide do trabalho decente para, inicialmente, dizer do acerto da OIT de incluir o meio

⁹ Para uma visão mais completa das dimensões da liberdade sindical ver, também, Brito Filho (2021, p. 87-105).

ambiente do trabalho, a partir das Convenções n. 155 e 187, no conjunto das normas fundamentais em matéria de trabalho.

É que a questão ambiental é crucial para que exista ou não um trabalho digno, além de ser uma questão merecedora de muita preocupação no mundo do trabalho.

Conforme dados fornecidos pela própria OIT, deparamo-nos com a grave situação de morte de 2,3 milhões de pessoas por ano em razão do trabalho e, por isso, submetidas a um ambiente do trabalho que está longe de ser equilibrado e que é propenso a acidentes (OIT, 2015).

Uma das lacunas no entendimento da Organização a respeito do trabalho decente, então, foi preenchida¹⁰.

As convenções mencionadas, não obstante ainda conservem uma visão que, acreditamos, é parcial de meio ambiente do trabalho, pois é preciso pensar neste para além de saúde, conforto e segurança, a não ser que se dê à ideia de ergonomia uma amplitude que ainda não se vê, podem ser, sim, um estímulo, ao menos na perspectiva principiológica — geradora, claro, de efeitos normativos —, para a construção de um conjunto de normas que efetivamente garantam um meio ambiente do trabalho equilibrado.

A esse respeito, para que reste clara essa ideia de um meio ambiente em uma versão mais ampla, vejamos o que diz Ney Maranhão (2017, p. 126) a respeito:

[...] meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

10 Não ignoramos as dificuldades que a OIT, uma organização tripartite, tem para avançar positivamente em relação a todos os aspectos que compõem um trabalho em condições de dignidade, mas, a não inclusão do meio ambiente do trabalho — corrigida em 2022 — enfraquecia bastante a noção da Organização no tocante ao trabalho decente.

Meio ambiente do trabalho, a partir dessa noção, precisa ser visto com maior amplitude, o que, embora não fosse possível na fase patrimonialista da temática — que foi importante, mas, está superada —, agora impõe-se, até porque mais compatível com a ideia de que trabalhar em condições ambientalmente equilibradas é um direito fundamental dos trabalhadores, necessário para assegurar o principal atributo da pessoa, que é a sua dignidade.

Essa nova visão da OIT coaduna-se, a propósito, com o fato de que nossas disposições constitucionais a respeito de meio ambiente, até o do trabalho, são avançadas, como se observa no artigo 225, constitucional.

Esses dois conjuntos, de nível superior, em uma expectativa de hierarquia das normas, todavia, não se refletem no ordenamento infra-constitucional a respeito de meio ambiente do trabalho, cujas normas não são compatíveis nem com o restante das normas ambientais de igual nível.

A questão ambiental do trabalho ainda é tratada, na CLT, com base em uma legislação ultrapassada, onde predomina o aspecto patrimonial, e sua modernização não tem sido objeto de iniciativas exitosas.

A esse respeito, já afirmamos: “[a] simples leitura da consolidação das Leis do Trabalho (CLT) denuncia que o legislador preferiu o caminho da monetização dos riscos...” (Brito Filho; Quaresma, 2019, p. 267).

Pelo contrário, a experiência recente revelou até retrocesso, como na reforma trabalhista, em que, além de se perder a oportunidade de modernizar um conjunto de normas já insuficientes para o meio ambiente do trabalho em moldes contemporâneos, ainda se fez, de forma indireta, o inverso, como na questão da jornada de trabalho e do teletrabalho, pelo menos.

E não adiantará, embora possa em parte, minorar, atualizar as normas regulamentadoras, as NRs, pois, a norma legal continuará

patrimonialista, e isso afeta até a forma como serão interpretadas as primeiras.

De pouco adiantará, também, contar somente com as iniciativas sempre pertinentes do Ministério Público do Trabalho¹¹, por igual razão, e também porque as decisões judiciais nem todas as vezes validam um pensamento mais arrojado e justo.

O caminho principal, acreditamos, é outro, e será apresentado ao final do item a seguir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho decente, conjunto básico de direitos fundamentais dos trabalhadores, ficou enriquecido a partir de 2022, quando a OIT, na Conferência Internacional do Trabalho, incluiu o meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

Isso preenche uma lacuna importante, pois, não há como pensar no trabalho decente sem que os trabalhadores possam laborar em ambiente equilibrado, que os livre de ameaças à sua saúde e à sua segurança, e que seja um ambiente minimamente amigável.

Para o Brasil, poderia ser uma oportunidade para termos uma nova visão a respeito da temática, até porque a Constituição da República Federativa do Brasil tem norma avançada em matéria ambiental.

Isso, todavia, fica prejudicado pelo fato de que a legislação infraconstitucional trabalhista brasileira a respeito de meio ambiente do trabalho está toda calcada em visão ultrapassada, e de caráter patrimonialista.

Só mudar a interpretação a respeito da questão, então, não é suficiente para alterar nosso atual estado de coisas, sendo necessário,

¹¹ Gostaríamos de dizer, ainda, do movimento sindical, mas, este, salvo exceções, e por conta de modelo que é autoritário e ultrapassado, pouco pode contribuir para a busca de um meio ambiente adequado para os trabalhadores.

em verdade, na questão ambiental do trabalho, submeter a legislação a uma reforma completa, em que se privilegie mais a prevenção e a construção de um ambiente inclusivo, e menos a reparação — esta, claro, não pode ser esquecida, mas, deve ser vista sempre como um aspecto secundário, pois, o objetivo é ter um ambiente equilibrado, não reparar patrimonialmente um que ponha em risco, em sentido amplo, o trabalhador.

É preciso também pensar em um conjunto normativo que preveja uma noção inclusiva de meio ambiente do trabalho, que acolha a todos os trabalhadores, quaisquer que sejam suas características pessoais, e os mantenha livre de riscos que possam afetar sua saúde, sua segurança, e até o conforto que tem direito de ter durante a prestação dos serviços.

Por fim, as normas precisam ser de tal ordem que garantam que esse ambiente equilibrado seja perene, permitindo às sucessivas gerações de trabalhadores, sempre, condições seguras e saudáveis.

Menos do que isso é desmerecer o esforço da OIT, quando da inclusão do meio ambiente do trabalho equilibrado no rol dos aspectos que compõem o trabalho decente. É descumprir, ainda o comando que emana de nosso Acordo Básico, que é a Constituição da República Federativa do Brasil, que acolheu uma versão moderna de meio ambiente, e não pode ser desrespeitado por um conjunto de normas infraconstitucionais que insistem em permanecer, não obstante sejam em larga medida incompatíveis com o novo entendimento a respeito da questão ambiental.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília: Presidência da República,

1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm. Acesso em 28 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 29.dez.2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos humanos.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical.** 9 ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de e QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. Futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 45, n. 297, p. 261-278, novembro 2019.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 108, 2019, Genebra. **Documento final do centenário da OIT.** Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 27 abr. 2022.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 1999.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução de Paulo Quintela. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2003.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios Fundamentais no Trabalho**. Brasília: OIT Brasil, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 dez.2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 9 de junho de 1998**. Brasília: OIT Brasil, [1998]. Disponível em http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 1º mai. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Princípios da OIT**: um novo instrumento para promover os direitos fundamentais: guia de educação operária. 1 ed. Suíça: Repartição Internacional do Trabalho, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reducir el deficit de trabajo decente**: un desafío global. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 104, 2015, Ginebra. . **Memoria del Director General – Informe I**: La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil**: perspectivas e diálogos tripartites. 2018. Brasília: OIT Brasil, 2018. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/>

documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.