



O TRABALHO E A PANDEMIA: UM FUTURO A PARTIR DA DIGNIDADE HUMANA, DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DO TRABALHO DECENTE ¹

Suelen Tavares Gil²

Resumo

A pandemia da Covid-19 agrava o cenário econômico e laboral no Brasil, que já falhava na implementação de um Estado de Bem-Estar Social, gerando o aumento do desemprego e da informalidade, além da flexibilização das normas trabalhistas. Em razão do problema, este estudo se propõe a buscar uma orientação inicial para a formulação de políticas públicas que amenizem os impactos da pandemia na esfera laboral. Tendo em vista a tendência globalizada de adoção da *soft law*, a proposta de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho é eleita como hipótese de conceito orientador. Contudo, considerando que os ordenamentos jurídicos e as condições socioeconômicas de cada

país são distintas, e voltando-se ao Brasil, passa-se a verificar a compatibilidade do conceito com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a partir da doutrina especializada. Disso se conclui que o valor social implica a necessidade econômica de garantia de empregos e ocupações, bem como a proteção social do trabalhador, enquanto que a autonomia associada à proteção de direitos fundamentais é essencial à proteção da dignidade humana do obreiro. Em um segundo momento considerando os objetivos do trabalho decente (respeito aos direitos no trabalho, proteção social, promoção de empregos e fortalecimento do diálogo social), verifica-se a compatibilidade do conceito da OIT com os princípios brasileiros, bem como a possibilidade da sua incorporação no horizonte de novas políticas públicas.

1 Artigo desenvolvido a partir dos estudos realizados na Universidade Federal da Paraíba durante a vigência da 2016-2017 do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), com financiamento do CNPq, na linha “Dignidade e direitos humanos do trabalhador: contrafluxos neoliberais e resistência” do Projeto “Direito Humano ao Trabalho e Desenvolvimento no Contexto do Estado de Bem-Estar Social e(m) Crise”, coordenado pelo Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo (UFPB).

2 Advogada em Natal/RN. Bacharela em Direito pela UFRN. Associada ao grupo de pesquisa “Jurisdição e Democracia: Interface entre a Linguagem e a Filosofia nas Decisões Judiciais” da UFRN, participante do laboratório jurídico “Casado JuriLab” da UFRN e do projeto de extensão “Quinta Jurídica i9 – Trilha em Inovação e Direito das Novas Tecnologias” da JFRN e da ESMAFE/RN. Contato: suelengil@gmail.com.

Palavras-chave: Covid-19. Trabalho decente. Valor social do trabalho. Dignidade humana. Direito do trabalho.

Introdução

Na onda brasileira dos direitos sociais, a crista de ampliação de direitos laborais pelo Legislativo tem se dobrado ao vale das ideias neoliberais que são retomadas e inseridas no universo jurídico, como ocorreu, por exemplo, com a Reforma Trabalhista, a Reforma da Previdência e a promulgação da Lei de Liberdade Econômica.



Mesmo os planos mais otimistas de abertura da economia, contudo, foram interrompidos pela pandemia mundial da Covid-19. Entre outras medidas tomadas para conter os danos da nova crise, foi editada uma série de normativas que trilham o caminho da flexibilização como alternativa para a manutenção de empregos e renda.

O cenário caótico põe em questão os modelos de trabalho, visto que se tem apostado na flexibilização das normas trabalhistas e, em especial para alguns setores, a previsão é de que as taxas de desemprego aumentem, o que deve levar milhares de pessoas ao mercado informal, dilatando uma massa de pessoas desprovidas de acesso a direitos e proteção social.

Por isso, é tempo de se refletir sobre os destinos do trabalho no Brasil. A proposta deste estudo é buscar na *soft law*, mais especificamente no conceito de trabalho decente proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), um modelo viável para um futuro ainda incerto.

Em princípio, o contexto teórico que justifica essa abordagem é aquele que

aponta para uma flexibilização do próprio direito, e da superação de paradigmas como a soberania estatal nos termos mais clássicos, não só pelo desenvolvimento de um globalismo jurídico de inspiração kantiana, mas também pelo protagonismo de atores não estatais na comunicação transnacional entre agentes locais, um movimento esperado diante de uma pandemia.

Considerando a tendência universalista da OIT, na tentativa de harmonizar as suas propostas de trabalho decente com a realidade brasileira, são eleitos os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho como parâmetros de um estudo de compatibilidade, visto que são elementos do núcleo duro da Constituição que incidem diretamente com as relações laborais. Perceba-se, antes, que não se trata de ensaio de um controle de constitucionalidade, mas de um estudo sobre a possibilidade de incorporar, no futuro, o trabalho decente não só como termo corrente da prática do direito laboral, mas também como um parâmetro para a elaboração de leis e de políticas públicas

Assim, primeiramente, será necessário contextualizar a discussão em meio às crises do Estado de Bem-Estar e, mais recentemente, na pandemia mundial e seus efeitos sobre o universo do trabalho, bem como as recentes contribuições doutrinárias e institucionais da OIT sobre o tema.

Feito isso, será vez de introduzir a noção de trabalho decente e seus quatro pilares formulados pela OIT a partir das obras jurídicas nacionais que dialogam com o termo. Em seguida, é proposta uma análise de compatibilidade entre o trabalho decente e os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização social do trabalho, por meio da doutrina especializada.

Ao final, espera-se concluir se o modelo de trabalho decente proposto pela OIT pode servir de norte às prováveis reformulações no direito do trabalho em

um cenário pós-pandêmico.

Uma nova fase da crise do Estado de Bem-Estar Social: Covid-19

Após o fracasso das políticas liberais, as práticas keynesianas ganharam espaço no século XX nos Estados desiludidos com o “laissez-faire” (LEAL, 1990, p. 3). Assim, além de mudanças econômicas, o Estado Keynesiano promoveu uma nova divisão do trabalho (LEAL, 1990, p. 4-5), que atingiu quase todo o globo, incluindo os países da América Latina, formulando-se um modelo ideal, com algumas variantes (ESPING-ANDERSEN, 1996), chamado de Estado de Bem-Estar Social.

No Brasil, o cenário do Bem-Estar Social se desenvolveu a partir de mudanças estruturais como a fragmentação institucional, movida pela descentralização administrativa, o que gerou mais burocratizações e falta

Borges (1993, p. 8), essa ausência “acirrou o caráter excludente da industrialização brasileira, bem como reproduziu um mercado de trabalho essencialmente desorganizado, estruturalmente informalizado, sem garantias institucionais para amplas parcelas da sociedade”.

A partir das mudanças operadas pela globalização, a situação brasileira estaria em uma situação ainda mais delicada. Além dos problemas do atraso da economia brasileira (BORGES; DRUCK, 1993, p.12), e também por causa desses, o discurso neoliberal ganha adeptos ao prometer uma crise apenas temporária seguida da geração de empregos. Porém, o que ocorre é a perda de direitos sob o manto da flexibilização (CAMPANA, 2000).

Hoje, mesmo a esperança pós-neoliberal – prevista para daqui a alguns anos em virtude de diversos fatores, que devem envolver a reforma tributária e o

“Além das perdas humanas, os impactos econômicos causados pela pandemia da Covid-10 continuam a ocorrer”.

de mecanismos de controle das ações privadas dentro do Estado, entre outros fatores (DRAIBE, 1993, p. 26). Como José Luis Bolzan de Moraes (2002, p. 38) explica, a história do Estado de Bem-Estar Social é feita de constantes mudanças de rumo e direção, permeando momentos de crise, que podem ser classificadas em ordens fiscal, ideológica e filosófica (MORAIS, 2002, p. 40-43). Nessa linha, aponta-se que essa crise não é somente de ordem institucional ou fiscal, mas principalmente de racionalidade ético-política, ante a uma matriz individualista do modelo de justiça, fundada na filosofia liberal, que tende a transferir as responsabilidades do indivíduo para o Estado (LORENZO, 2010).

A crise no Brasil, contudo, seria peculiar, porque esse modelo sequer teria sido instalado de fato (LAURELL, 2002, p. 160; BORGES; DRUCK, 1993). Para Druck e

aumento da eficácia de políticas públicas de segurança social (POCHMANN, 2011) – perdeu fôlego. Além das perdas humanas, os impactos econômicos causados pela pandemia da Covid-10 continuam a ocorrer.

A respeito, um estudo da Fundação Getúlio Vargas aponta que o Indicador de Clima Econômico³ dos países latino-americanos já é pior que o da crise de 2008 (FGV, 2020), enquanto que o PIB brasileiro neste trimestre, em comparação ao anterior, já apresenta contração de 1,5%, com retração da indústria, serviços e comércio (IBGE, 2020).

Ainda, segundo uma nota técnica

3 Índice elaborado exclusivamente pela FGV desde janeiro de 2020, composto a partir da consulta de experts sobre Economia da América Latina acerca das tendências econômicas (FGV, 2020).

do Núcleo de Estudos em Desenvolvimento Regional e Urbano da UFPR (PORSSE *et. al.*, 2020), mesmo projetando-se um cenário positivo, em que haja isolamento social e uma série de estímulos fiscais, setores como comércio, transportes, alojamento, atividades administrativas e atividades artísticas, entre outros, serão os mais afetados.

Em nível global, a OIT prevê que certos setores sofrerão impactos graves, como a manufatura, negócios imobiliários, alojamento e alimentação. Por conseguinte, os trabalhadores desses setores, além do desemprego, já enfrentam a redução de carga horária e de salários, suspensão de contrato, entre outras maneiras de flexibilização (ILO, 2020, p. 4-6). Além disso, segundo a OIT, dois bilhões de pessoas no mundo trabalham no mercado informal. No Brasil essa massa de trabalhadores é fortemente atingida (ILO, 2020, p. 6).

Até o momento, as principais ações estatais em âmbito federal quanto aos trabalhadores foram: a promulgação da Lei nº 13.982/2020, que instituiu o auxílio emergencial, entre outras medidas de proteção social; a promulgação da Medida Provisória nº 927/2020, que permite uma série de “alternativas trabalhistas”, como o teletrabalho, a adoção de banco de horas, concessão de férias coletivas, o adiamento do recolhimento do FGTS, entre outras; e a promulgação da Medida Provisória nº 936/2020, que estabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que inclui a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, além da suspensão temporária do contrato de trabalho com o pagamento de benefício custeado pela União.

Há quem entenda que as novas medidas, pautadas na negociação entre trabalhador e empregador, acentuam a vulnerabilidade do primeiro, em razão de circunstâncias que não contribuem para o

exercício da autonomia do obreiro⁴. Por isso, essas medidas deveriam ser pensadas com cautela, e deixadas tão logo a situação de saúde pública retorne ao normal (NOGUEIRA; FARIA, 2020, p. 226-242). Por fim, em comparação com outros países da América Latina, o Brasil se destaca negativamente no combate à pandemia, enquanto que as medidas de proteção social parecem ser insuficientes (TAVARES *et. al.*, 2020).

No plano mundial, a OIT propõe três pilares de enfrentamento à crise da Covid-19 por políticas públicas: o estímulo à economia e ao emprego; suporte às empresas, empregos e renda; proteção do trabalhador no ambiente de trabalho; e aposta no diálogo social para soluções (ILO, 2020, p.8). Recomenda-se, ainda, o suporte aos setores e grupos populacionais mais gravemente atingidos, em especial, aqueles inseridos no mercado informal. Como será visto, esses pilares nada mais são que os objetivos estratégicos para o trabalho decente.

Sabendo-se, desde logo, das peculiaridades do mundo do trabalho no Brasil, passa-se a expor a proposta o trabalho decente como mote de formulação de políticas públicas.

Dignidade, valor do trabalho e trabalho decente: uma tríade possível?

No contexto da globalização, emerge do globalismo “jurídico”, fundado na ideia kantiana do direito cosmopolita, um sistema dualista de justiça, em que há uma justiça para a grande massa, de jurisdicionados comuns, e outra para detentores de poder econômico, que atua sobremodo pelo *lobbying* político (ZOLO, 2010, p. 72-73). Esse seria um dos fatores para a corrosão da noção de soberania estatal, juntamente com o pluralismo político e social, os centros de poder alternativos, e a institucionalização de contextos de poder supraestatais, como as

4 Acerca dos critérios e limites à autonomia privada no âmbito do direito do trabalho individual: WYZYKOWSKI, 2019.

jurisdições internacionais (ZAGREBELSKY, 2011, p. 11-12).

É nesse cenário que as organizações internacionais ganham espaço. A propósito, a Organização Internacional do Trabalho é uma agência das Nações Unidas fundada em 1919 com o escopo de promover mundialmente melhores condições de trabalho, observadas as características locais.^{5,6}

Tendo em vista essa perspectiva teórica, adicione-se que, frente à corrosão da soberania estatal, pelo menos em relação ao direito europeu tem-se defendido a soberania da constituição como uma alternativa que permita “a criação de um centro de força concreta que assegure a unidade política estatal” e que promova a integração a partir de uma rede de valores e procedimentos alternativos, talvez a única visão não catastrófica de política possível atualmente (ZAGREBELSZY, 2010, p. 13- 15).

A partir disso, na tentativa de se estabelecer um diálogo teórico entre o trabalho decente da OIT e o direito brasileiro, são eleitos como parâmetros os princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho, insculpidos nos incisos do Artigo 1º da Constituição Federal de 1988. Como já foi alertado, não é possível um ensaio de controle de constitucionalidade, simplesmente porque o objeto (trabalho decente) não é disposto em lei ou outro instrumento normativo, e sim um conceito

5 Não se olvidam as severas críticas à OIT, como uma estrutura organizacional antiquada (STANDING, 2008), e a incompleta adesão brasileira às suas recomendações (ANDRADE, 2013; FONTOURA; GUNTHER, 2001).

6 No plano jurídico, a OIT se relaciona com o direito brasileiro principalmente a partir da incorporação de convenções, sendo possível também a integração de recomendações, que também podem servir de inspiração ao legislador nacional, em prestígio ao princípio pro homine (MAZZUOLI, 2013). No Brasil tem-se adotado uma postura dualista moderada (MAZZUOLI, 2018, p. 36).

da *soft law*^{7,8}.

De início, é preciso observar que o trabalho tem potencialidades positivas e negativas: por um lado, é uma *commodity* (STANDING, 2008), que submete o trabalhador a uma ordem exploratória; por outro, desempenha papel importante na construção de relações sociais e de acesso a direitos (ANTUNES, 2005, p. 28; ARAÚJO, 2016, p. 126). Mesmo considerando a informatização, não se pode falar na superação da centralidade do trabalho, pois a sua relação com o ser humano não é estanque; o que se observa hoje é uma nova morfologia do trabalho (ANTUNES, 2005), o que não quer dizer que se trate de um movimento positivo.

Bamber e Russel, por exemplo, tratam a transformação do trabalho em algo supérfluo como “re-comoditização”, contrária aos pressupostos do Estado de Bem-Estar Social. Como põem os autores,

As doutrinas e políticas do neoliberalismo põem um desafio fundamental a como gerações passadas haviam pensado sobre a dignidade no (por meio do) trabalho. Em suma, a política social em muitos países tornou-se residual. O uso difundido de novas metáforas como rede de segurança social e flexibilidade do mercado de trabalho, bem como a substituição do salário justo pelas doutrinas do salário mínimo significam tentativas de re-comoditizar o trabalho em uma escala social. Isso é exemplificado, de forma clara, pelo crescimento de contratos de trabalho casuais, que tornam o trabalho um item mais disponível (BAMBER; RUSSEL, 2007, p. 11).

7 Embora o Brasil tenha ratificado em 31/01/2018 a Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos da OIT (Convenção nº 189), a previsão sobre o trabalho decente parece ser um termo genérico, e não aquele definido pela própria OIT.

8 Conceito de *soft law*: “Parte do Direito Internacional Público que não configura o verdadeiro direito positivo (*hard law*). Norma que não tem fundamento no direito público e cuja violação não implica responsabilidade dos Estados. Direito sem vinculação jurídica, porém importante para a construção do direito internacional costumeiro” (PETERKE, 2009). Perceba-se que se trata de conceito afeito ao direito público do trabalho, ou seja, ao Direito Internacional do Trabalho (MAZZUOLI, 2018, p. 944).

A capitalização do trabalho, juntamente com outros problemas geoeconômicos e sociais, causou o surgimento do “precariado”, termo cunhado por Guy Standing (2013) para se referir a uma massa de pessoas submetidas a condições precárias de trabalho, com mão de obra não especializada, barata, disponível e renovável. Nessas circunstâncias, o desenvolvimento individual e social através do trabalho não é possível, pois a construção da identidade acaba por ser suprimida pela exploração (GOSDAL, 2006, p. 115).

A perspectiva dúplice lançada pelo trabalho, ou seja, a sua importância tanto para a reprodução do sistema capitalista, que tende a explorar a mão de obra, como também para dignificação do trabalho, que vai além da perspectiva econômica de ganho de bens, pode ser harmonizada a partir da ideia de que o trabalho proposto nos moldes constitucionais é o trabalho digno, como conclui Gabriela Delgado (2006). Nesse sentido, Leonardo Borcony (2003) entende que a valorização do trabalho não somente permite o crescimento econômico, mas promove a realização da dignidade humana.



Considerando a pandemia hoje vivenciada, por exemplo, a despeito das perdas econômicas e a necessidade de

reabertura dos setores produtivos, devem ser adotadas medidas de proteção ao trabalhador, não só por meio da cobertura social, mas também quanto à segurança no trabalho (ILO, 2020). Ademais, mesmo sob uma perspectiva econômica,

(...) a contraposição entre salvar vidas ou a economia é um falso dilema. A minimização dos custos socioeconômicos da dupla crise causada pela COVID-19 depende fortemente do sucesso das medidas de distanciamento social, que evitam o contágio e o colapso do sistema de saúde, e os gastos no sistema de proteção social para proteger populações em risco dos impactos econômicos adversos são decisivos para o sucesso das medidas sanitárias (TAVARES et. al., 2020, p. 124).

Na sequência, quanto ao lugar constitucional do valor social do trabalho, em analogia às teorias de António Perez Luño, Jailton de Araújo (2016, p. 129) propõe três dimensões ao valor social do trabalho, quais sejam: uma dimensão fundamentadora, que é dada pela previsão constitucional da realização do valor social; uma dimensão orientadora dos atos das instituições político-jurídicas, o que implica da ilegitimidade das ações contrárias a tal valor; e uma crítica, a qual serve de critério para uma valoração normativa e jurisdicional das normas. Nesses termos, o valor social do trabalho não só é um valor almejado⁹, mas é fonte de obrigações a agentes envolvidos nessa tarefa, o que

9 Não se pode abandonar um valor constitucional porque a realidade é distinta; deve-se interpretá-lo conforme a realidade para que seja eficaz. Nesse sentido, “A Constituição não figura, portanto, apenas expressão de um ser, mas também de um dever ser; ela significa mais do que o simples reflexo das condições fáticas de sua vigência, particularmente as forças sociais e políticas. Graças à pretensão de eficácia, a Constituição procura imprimir ordem e conformação à realidade política e social. Determinada pela realidade social e, ao mesmo tempo, determinante em relação a ela, não se pode definir como fundamental nem a pura normatividade, nem a simples eficácia das condições sócio-políticas e econômicas. A força condicionante da realidade e a normatividade da Constituição podem ser diferenciadas; elas não podem, todavia, ser definitivamente separadas ou confundidas” (HESSE, 1991, p. 15).

implica a formação de políticas públicas¹⁰.

Quanto ao princípio da dignidade humana, embora se trate de um conceito amplo, que sustente até mesmo perspectivas de pleno gozo da autonomia, como a autodeterminação do corpo, tradicionalmente, no contexto do direito laboral, é invocado como uma prestação devida pelo Estado e pela sociedade no sentido da não objetificação do humano. Ademais, no direito do trabalho, a vulnerabilidade do trabalhador é presumida (WYZYKOWSKI, 2019).

É nesse esse aspecto da dignidade enquanto diretriz constitucional à atuação do Estado e dos agentes particulares que se pauta a discussão sobre a aplicação conjunta dos princípios da dignidade e do valor social do trabalho. Dessa forma, quando se assume o caráter dúplice do trabalho, que pode incluir um aspecto negativo sob o ponto de vista do trabalhador, será a dignidade humana o elemento capaz de determinar que o trabalho deve cumprir seu papel social e econômico, mas não poderá ser degradante, sob pena de ferir a dignidade do trabalhador.

A dignidade no trabalho, contudo, não é o mesmo que dignidade do trabalho, tendo sido essa última desenvolvida especialmente pela ética protestante. Bamber e Russel (2008, p.7) analisam que, enquanto a constituição da OIT, de 1994, adota o que eles propõem como “dignidade do trabalho” (*dignity of work*), a Declaração Universal dos Direitos Humanos cita o que eles traduzem como “dignidade no trabalho” (*dignity at work*). O primeiro termo diria respeito, portanto, à natureza intrínseca do trabalho, sua organização ou ao processo laboral que caracteriza o sistema “sociotécnico” em que o trabalho é conduzido. A dignidade no trabalho, por sua vez, ressaltaria uma visão de trabalho como relação entre pessoas, sobre as quais

10 Política pública é “um programa ou quadro de ação governamental, porque consiste num conjunto de medidas articuladas (coordenação), cujo escopo é dar impulso, isto é, movimentar a máquina do governo, no sentido de realizar algum objetivo de ordem pública ou, na ótica dos juristas, concretizar um direito” (BUCCI, 2006, p. 14).

sobrepesam conflitos de interesses. Não obstante, tal concepção estaria relacionada à maneira pela qual essa relação é travada, avaliando-se se o trabalhador tem condições de proporcionar a si mesmo e à sua família condições dignas (BAMBER; RUSSEL, 2007).

Para Thereza Cristina Gosdal (2006, p. 147), além da compreensão do conteúdo de direitos mínimos, que torna o trabalhador apto ao consumo de bens e serviços, a dignidade deve ser inserida em uma perspectiva sobre a honra, que permite o “direito a uma certa forma de tratamento e dever de determinadas condutas em reconhecimento a esse direito”. Dessa maneira, a dignidade humana seria concretizada a partir de condições laborais compatíveis com a proteção da dignidade humana, intrínseca a todos, e quando é dada a chance de a pessoa usufruir do trabalho, daí o aspecto da honra e do pertencimento social.

Dinaura Gomes (2005), por sua vez, entende que a dignidade da pessoa humana é valor supremo da ordem jurídica, o que deve impedir o engessamento da atuação governamental na tarefa de proteger o trabalhador das leis do mercado. Contudo, quando a tendência mundial é pela não intervenção estatal no mercado, o que se espera é que o diálogo social seja promovido, incluindo-se os trabalhadores mais ativamente nas decisões. Atualmente, esse diálogo é ainda mais necessário.

Portanto, agora torna-se necessária a adoção de um modelo de trabalho digno para que seja possível a concretização dos princípios tratados. *A priori*, esse parâmetro seria fornecido pela legislação. Contudo, considerando os esforços neoliberais que culminaram na Reforma Trabalhista de 2017, alvo de muitas críticas (KREIN et. al, 2019), seguidos da flexibilização das regras por ocasião da pandemia da Covid-19 (NOGUEIRA; FARIA, 2020, p. 226-242), além da instabilidade própria da crise, propõe-se a adoção de outro parâmetro, extralegal, que esteja em consonância com os direitos constitucionais do trabalhador.

Para tanto, tem-se como hipótese de modelo suficiente o conceito de trabalho decente formulado pela OIT em 1999. É preciso, contudo, observar os padrões dados pela OIT a partir de uma perspectiva local, em que as limitações sociais e econômicas ainda influenciam de forma incisiva sobre a adoção e, principalmente, sobre a aplicação, de garantias protetivas ao trabalhador.

De toda forma, no Brasil, após um processo de comunicação entre o governo federal e a OIT, em 2006 foi lançada a Agenda Nacional do Trabalho Decente, tendo como prioridades a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e tratamento; a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil; o fortalecimento dos autores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática. O principal mecanismo de implementação foi a cooperação técnica entre Brasil, OIT e outros países (ABRAMO, 2013).

Desde então, resultados positivos foram percebidos, mas se sabe das dificuldades de implementação de projetos de longo prazo desse jaez, em especial considerada a cultura da informalidade no Brasil, além dos graves problemas sociais (PRONI, 2013; OIT, 2009). Por fim, não se olvida que o processo de proteção aos direitos nem sempre é linear, e por vezes é alternado com medidas de flexibilização (LEITE; CACCHIAMALI, 2019).

Isso quer dizer que o trabalho decente já foi pensado como guia ao desenvolvimento brasileiro. E, considerando a Agenda 2030 da ONU, que prevê o trabalho decente como oitavo objetivo “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos” (ONU, 2015), é de se considerar a possibilidade de retomada do trabalho decente no Brasil como forma de contenção dos danos deixados pela Covid-19.

Finalmente, a forma de trabalho decente da OIT conta com quatro pilares. Embora haja quem entenda que esses elementos seriam abrangentes o suficiente para dificultar a sua eficácia (MERINO, 2011), o presente estudo tem a perspectiva de que

a determinação de quatro focos de trabalho, no atual contexto, pode objetivar a aplicação do preceito. Por exemplo, para Lucyla Tellez Merino, o trabalho decente

(...) deve ser conceituado como o trabalho da espécie emprego subordinado, contratado diretamente por quem se favorece dos serviços prestados, protegido concretamente pelo ordenamento jurídico imperativo que limite o exercício potestativo da autonomia da vontade do empregador, para que não seja precarizado mesmo quando formalizado, pelo qual o trabalhador aufera renda compatível com a manutenção real de sua vida e de sua família, exercendo a atividade laborativa com igualdade, segurança, consciência e dignidade (2011, p. 201).

Porém, as mudanças mais recentes, como o trabalho intermitente (importado do contrato zero-hora na Inglaterra) (MAEDA, 2017), a terceirização e a “pejotização” (ARAÚJO; LIMA, 2017), para citar somente esses, afastaram o trabalhador brasileiro do ideal de trabalho decente. Ou seja, as condições para se trabalhar o conceito atualmente são outras.



Nesse íterim, são quatro os objetivos estratégicos do trabalho decente: **respeito aos direitos no trabalho,**

especialmente aqueles definidos como fundamentais; **promoção do emprego** produtivo e de qualidade; ampliação da **proteção social**; o fortalecimento do **diálogo social** (OIT, 201-).

De início, a **promoção do emprego** proposta pela OIT é questão controversa, pois não raramente o trabalhador informal no Brasil é apartado de toda e qualquer proteção legal. Assim, a redução do trabalho decente ao trabalho formal implicaria a falta de cobertura de inúmeros trabalhadores informais do plano de desenvolvimento. Por outro lado, o alcance de outras formas de trabalho, que não o subordinado, é criticado por Lucyla Merino (2011, p. 132) porque, para a autora, “ao tentar uma abrangência maior no campo de sua atuação, [a OIT] acaba por desproteger o trabalho subordinado”. Essa observação é interessante, pois levanta a hipótese de que, ao reconhecer a possibilidade de trabalho digno em atividades não regulamentadas, a importância da regulamentação seria minorada, o que poderia lançar a ideia de que a formalização do trabalho não é necessária.

Contudo, sob o ponto de vista da garantia do trabalho decente, seria mais interessante que as políticas sociais fossem suficientemente ampliadas para abarcar os trabalhadores informais, ou não empregados, além das pessoas sem emprego. Afinal, “quando se refere à contraposição ao desemprego, a forma jurídica assumida pela relação de prestação de serviços, ao menos em um primeiro momento, perde relevância” (CECATO, 2012, p. 30). Isso não significa, entretanto, que o contrato de emprego tornar-se-ia menos desejável, pelo contrário, afinal, a proteção social é uma via de acesso ao emprego (ARAÚJO, 2016). Deve-se tomar cuidado, contudo, para não se assumir a flexibilização como único meio possível.

A **proteção social**, dessa maneira, se revela como fator importante do trabalho decente, permitindo o amparo ao trabalhador e àqueles que se encontram fora do mercado de trabalho formal, ou sem qualquer ocupação. Nessa esteira, a proteção social não se limita somente ao fornecimento de condições para a promoção do bem-estar

dos trabalhadores, mas de promoção de condições que permitam que todos tenham acesso ao trabalho e às suas consequentes oportunidades (ARAÚJO, 2016, p. 357). Além disso,

A política social tem, como aspecto fundamental e básico, a proteção social, um dos esteios do trabalho decente. Evidentemente, esta não é parte direta das condições de trabalho, posto que não se constitui como conjunto de medidas destinadas a proteger o trabalhador no ambiente em que desempenha suas atividades laborais. Por outro norte, representa proteção de relevo maior, por não se resumir a garantias destinadas unicamente ao trabalhador, mas a todos aqueles que, seja em caráter de continuidade, seja em determinados momentos de maior fragilidade, carecem da atenção da sociedade e do Estado (CECATO, 2012, p. 35).

Ainda segundo Maria Aurea Cecato (2012, p. 35), a fim de se alcançar um padrão mínimo de proteção social, seriam necessárias quatro garantias fundamentais: o acesso universal à saúde básica; a garantia de meios de existência para a infância; assistência ao desemprego e à pobreza; e a garantia de meios de existência à velhice e à invalidez.

Uma vez que os trabalhadores estejam inseridos em uma rede de proteção social e tenham suas atividades reconhecidas como partes conformadoras de sua dignidade, e que existam condições de inserção de pessoas no mercado de trabalho, é preciso que o terceiro pilar do trabalho decente seja posto em prática, qual seja a **o respeito aos direitos no trabalho**, “especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil)” (OIT, 201-).

O incentivo aos direitos fundamentais no trabalho se diferencia da promoção dos direitos fundamentais “do trabalho” na proporção em que esses têm

conotação restrita, podendo ser confundidos, por exemplo, com os direitos do trabalhador elencados na Constituição Brasileira. De outra forma, os direitos e garantias fundamentais consideradas no ambiente do trabalho são amplos, e dizem respeito à proporção de condições de trabalho que não violem direitos. Naturalmente, por esse meio, são protegidos grupos específicos, como as pessoas com deficiência ou determinadas condições de saúde, mulheres, população negra, pessoas “LGBTQIA+”, idosos, adolescentes, entre outras frequentemente vulnerabilizadas.

Ainda, a promoção de direitos pode se dar em vários níveis. A começar pelo mais óbvio, é a partir dos clamores sociais e da participação política que, em tese, o Legislativo pode editar normas. Ainda, a adoção de fonte normativa internacional, como as convenções da OIT, pode ampliar o leque de direitos, considerado o princípio *pro homine* (MAZZUOLI, 2013), pela aplicação das normas a começar pela justiça comum. No caso brasileiro, seja isto positivo, ou não, é relevante a atuação praticamente legiferante do TST, que edita súmulas e orientações jurisprudenciais, sendo evidente o ativismo judicial nessa seara (ASSIS, 2011). Assim, a litigância é tradicionalmente uma maneira de ver direitos reconhecidos.

Para além da criação de direitos, a promoção também ocorre através da concretização, que tende a ser o maior desafio (BOBBIO, 2004). Disso se infere a importância de mecanismos de fiscalização do trabalho, função exercida principalmente pelo Ministério Público do Trabalho, e do acesso à justiça, que a despeito das recentes alterações (MAIOR; SEVERO, 2017), deve abarcar não só a assistência jurídica – daí a importância das Defensorias Públicas (FREITAS, 2013) –, a gratuidade ou redução de custos, mas também a acessibilidade aos serviços de justiça, presencial ou, mais que nunca, virtualmente.

Na sequência dos objetivos do trabalho decente, em virtude da necessidade da cooperação entre o trabalhador, empregador e governo, o que se denominou de **tripartismo**, a OIT propõe o **diálogo**

social. Por isso, por exemplo, o órgão criou o Projeto Diálogo Social, aplicado na América Latina para a promoção da integração e do desenvolvimento regional (MERINO, 2011, p. 146).

Dharam Ghai (2003, p. 132) analisando a proposta da OIT, aponta três níveis de atuação do diálogo social, sendo o primeiro realizado entre os empregadores e empregados com relação às condições de trabalho. No Brasil, isso se dá principalmente pelas negociações coletivas, em que os trabalhadores, por meio de seus representantes, dialogam com os patrões sobre certos direitos e obrigações. Nesse sentido, a sindicalização seria um dos principais meios de promoção do diálogo social (GODOY, 2010).

O próximo nível de diálogo social se daria no âmbito da própria empresa. Isso significaria a participação dos trabalhadores nas decisões, com sua consulta sobre melhorias ou aperfeiçoamentos a serem realizados no ambiente de trabalho e de produção. Por fim, o terceiro nível consistiria na colaboração entre parceiros sociais e autoridades públicas para a construção de políticas públicas sociais e econômicas (GHAH, 2003, p. 132).

As políticas públicas, ademais, seriam um bom resultado do diálogo social, uma vez que geralmente nascem de instrumentos legislativos ou regulamentadores, podem ser incentivados pelo Judiciário ou por órgãos como o Ministério Público e, por vezes, incluem a participação das empresas, por meio especialmente de incentivos. Como Marcos Augusto Perez infere, (2006, p. 171), o mercado pode ser bastante ativo na formulação de políticas públicas, e cita que *lobbies* no Legislativo, Governo ou Agências reguladoras podem modelar políticas interessantes à produção econômica.

Entretanto, como ressalta o autor, problemas como o populismo, a corrupção, e influência desregulada do mercado, falhas de coordenação e de análise podem comprometer a execução de políticas públicas, que podem tomar caminhos

distintos e apartados do interesse público (PEREZ, 2006, p. 172), É nesse sentido que também o diálogo social deve ser coordenado e atento aos possíveis constrangimentos impostos sobre a negociação de interesses que aparentemente são divergentes.

Em conjunto, o diálogo social, a proteção de direitos dentro e fora do contrato de emprego, a promoção de emprego ou de formas de trabalho minimamente regulamentadas, além da proteção social, contribuem para a significação do trabalho como atividade positivamente produtiva ao ser humano, que embora também seja meio de exploração, desde que devidamente regulado sob as premissas do trabalho decente poderia concretizar os princípios constitucionais da dignidade humana e da valor social do trabalho, servindo de ponto de partida para políticas públicas para um futuro pós-pandêmico sustentável.

Considerações Finais

O trabalho decente proposto pela OIT, embora de tendência universalizante, pode ser bem-vindo no contexto brasileiro da problemática adaptação a um modelo de Bem-Estar Social, projeto cada vez mais esquecido frente às alterações legislativas recentes, como as Reformas Trabalhista e da Previdência.

Ainda mais recentemente, a crise multissetorial ocasionada pela pandemia da Covid-19 provocou uma série de medidas de proteção social e de flexibilização das normas trabalhistas que, ao que tudo indica, podem ser insustentáveis em um futuro próximo.

Seja qual for o cenário que se avizinha, a força normativa da Constituição (HESSE, 1991) não deve sucumbir, de modo que os princípios da **dignidade humana** e do **valor social do trabalho** não podem ser ignorados sob nenhuma hipótese. É preciso, no entanto, a observância desses preceitos não só a nível jurisdicional, mas também como orientadores de ações governamentais e políticas públicas.



Nesse contexto, o trabalho decente proposto pela OIT apresenta quatro pilares pertinentes ao momento atual. Assim, mesmo diante das peculiaridades do caso brasileiro, em especial a informalidade do trabalho e a flexibilização, é preciso a retomada de medidas de **respeito aos direitos no trabalho** e de **promoção de empregos**, o que vai ao encontro do desenvolvimento econômico, afinal, a geração de empregos significa a geração de renda.

Além disso, é certo que a **proteção social** preventiva, como a previdência social, tende a diminuir a necessidade de ações emergenciais de assistência social, hoje ampliada excepcionalmente em razão da pandemia da Covid-19.

Por fim, para que tudo isso seja concretizável, é imprescindível o **diálogo social**, o qual, para além das definições da OIT, na prática significa também a participação democrática nas discussões sobre o futuro do trabalho no Brasil.

Referências

ABRAMO, Laís. O trabalho decente como resposta à crise mundial do

emprego. REIS, Daniela M.; MELLO, Roberta D.; COURA, Solange B. C (Coord.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013. p.367.

ANDRADE, Werllen Lauton. **Eficácia do sistema de supervisão da OIT na promoção da Declaração de 1998 sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho no Brasil**. 2013. 103 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios para a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro**: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho. 2016. 400f. Tese (doutorado em Ciências Jurídicas), Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

ARAÚJO, Jailton Macena de; LIMA, Vinicius Pinagé Alves de. Reforma trabalhista e desenvolvimento humano: uma análise legislativa à luz do fenômeno “pejotização”. **Revista trabalhista Direito e Processo**, ano 15, n. 57, 2017.

ASSIS, Luís Fabiano de. **Ativismo judicial na justiça do trabalho**. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho)-Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi:10.11606/T.2.2011.tde-22042013-110316.

BAMBER, Greg. J.; RUSSEL, Bob. Realising decent work in a globalising world: dignity of work and dignity at work, 2008. **SSRN**, 13 mar. 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1358286>. Acesso em: 16 jun. 2017.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BORCONY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

BORGES, Ângela; DRUCK, Maria da Graça. **Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho**. Cacerono CRH Revista Quadrimestral de Ciências Sociais da UFBA, v. 6, n. 19. Salvador, 1993.

BUCCI, Maria Paula Dallari. O conceito de política pública em direito. In: **Políticas Públicas**. Reflexões sobre o Conceito Jurídico. São Paulo: Saraiva, 2006, pp. 1-50.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília v. 37 n. 147 jul./set. 2000.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU. João Pessoa: **Revista Prima Facie**, v. 2, n. 20, ano 11, 2012 (pp. 23-42).

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 49. Belo Horizonte, 2006.

DRAIBE, Sônia Miriam. **O welfare state no Brasil**: características e perspectivas. Campinas-SP, NEPP UNICAMP, Caderno n. 08, 1993.

ESPING-ANDERSEN, G. **The Three Worlds of Welfare Capitalism**. New Jersey: Princeton University Press, 1996.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS.. Instituto Brasileiro de Economia. **Sondagem Econômica da América Latina**. FGV., Rio de Janeiro, abr. 2020.. Disponível em: https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2020-05/sondagem-da-america-latina_fgv_press-release_abril-2020_errata_1.pdf. Acesso em:

07 jun. 2020.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, v. 35, 2001.

FREITAS, Raquel Hochmann de. **A defensoria pública no âmbito trabalhista como forma de efetivação dos direitos fundamentais à ampla defesa e ao acesso à justiça**. 2013. 21 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013

GHAI, Dharam. Decent work: concepts and indicators. **International Labor Review**, v. 142 (2003), n. 2. OIT, 2003.

GODOY, Dagoberto. Desafios e perspectivas para o diálogo social no Brasil: o modelo sindical brasileiro e a reforma sindical. **Revista do TST**, Brasília, v. 76, n. 4, out/dez 2010.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. 2016. 186 fl. Tese (doutorado em direito). Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, 2006.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991. Trad.: Filmar Ferreira Mendes.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Contas Nacionais Trimestrais. **Indicadores de Volume e Valores Correntes** Jan.-Mar. IBGE, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2121/>

cnt_2020_1tri.pdf. Acesso em: 07 jun. /2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO Monitor: **COVID-19 and the world of work**. Second edition Updated estimates and analysis. Briefing note, ILO. 07 abr. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740877/lang--it/index.htm. Acesso em 07 jun.2020.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Véras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**— Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. ISBN 978-85-99944-49-3.

LAURELL, Asa Cristina. **Avançando em direção ao passado: a política social do neoliberalismo**. In: LAURELL, Asa Cristina (Org.). Estado e políticas sociais no neoliberalismo, 3 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

LEAL, Suely Maria Ribeiro. **A outra face da crise do estado de bem-estar social: neoliberalismo e novos movimentos da sociedade do trabalho**. Campinas-SP, NEPP UNICAMP, Caderno n. 13, 1990.

LEITE, Letícia Mourad Lobo; CACCIAMALI, Maria Cristina. Metodologia de Efetivação do Diálogo Social: Estudo da Agenda Bahia de Trabalho Decente. **Revista NAU Social**.v.10, n.18, p. 153 – 169 maio 2019 / out. 2019.

LORENZO. Wambert Gomes Di. **Teoria do Estado de solidariedade: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolários**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MAEDA, Patrícia. Contrato de trabalho intermitente: a importação do modelo britânico e seu potencial precarizante. In: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (coord.). **Reforma Trabalhista**. Ribeirão Preto: Migalhas, 2017.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**, 11

ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

_____. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 3, jul/set 2013.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. Tese (doutorado em direito do trabalho e seguridade social), Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

MORAIS, José Luis Bolzan. **As crises do Estado e da Constituição e a transformação espacial dos direitos humanos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; FARIA, Fernanda Nigri. **Direito do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19**. In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio (orgs.). Covid-19 e direito brasileiro: mudanças e impactos [livro eletrônico], 1 ed. São Paulo: Tirant lo Branch, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: *Trabajo decente*. Oficina Internacional de Trabajo, 87ª reunião. OIT, Genebra, jun. 1999. ISSN 0251-3226. Disponível em: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

_____. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Informe do Diretor Geral. XVI Reunião Regional Americana. OIT, Brasília: Organização Internacional do Trabalho. Brasília, maio 2006.

_____. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. OIT, Brasília e Genebra 2009.

_____. **Trabalho Decente**.

Escritório da Organização Internacional do Trabalho. OIT, Brasília e Genebra, 20--. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 07 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. ONU, 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/8/>. Acesso em 07 jun. 2020.

PEREZ, Marcus Augusto. A participação da sociedade na formulação, decisão e execução das políticas públicas. In **Políticas Públicas, Reflexões sobre o conceito jurídico**, BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). Editora Saraiva, 2006, pp. 163/176.

PETERKE, Sven (Org.). **Manual prático de direitos humanos internacionais**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2009.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho no Brasil pós-neoliberal**. Brasília: Líber Livro, 2011.

PORSSE, A. A.; SOUZA, K. B. de; CARVALHO, T. S.; VALE, V. A. **Impactos Econômicos do COVID-19 no Brasil**. Nota Técnica NEDUR-UFPR Nº 01-2020, Núcleo de Estudos em Desenvolvimento Urbano e Regional (NEDUR) da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Abr.2020.

PRONI, Marcelo Weishaupt. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 825 - 854, dez. 2013.

SCORSAFAVA, Álysson Feitosa Torquato. Desafios do sindicalismo: deveres, vedações e custeio dos sindicatos pós-reforma trabalhista. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, v. 18 – n. 53, p. 167-203, jan./jun. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça

sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 57-92, jul./ago. 2017.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Col. Invenções Democráticas, v. IV, Trad. Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

_____. **The ILO: An Agency for Globalization? Development and Change** v. 39, n. 3, pp. 355–384. Oxford, 2008.

TAVARES, Amarílis Busch; SILVEIRA, Fabrício; PAES-SOUSA, Rômulo. Proteção Social e COVID-19: a resposta do Brasil e das maiores economias da América Latina. **Revista NAU Social**, v.11, n.20, p. 111 – 129, Maio/Out. 2020.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **El derecho dúctil**. Madrid: Editorial Trotta, 10. ed, 2011.

ZOLO, Danilo. **Globalização: Um mapa dos problemas**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.