

CADERNO DE DIREITOS HUMANOS

Uma compilação dos principais instrumentos
internacionais e da produção da Anamatra
em prol dos direitos humanos no campo laboral



ANAMATRA
ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO

A Anamatra participa ativamente de ações destinadas ao reconhecimento e garantia dos direitos humanos no universo do trabalho, especialmente no que se refere ao combate ao trabalho escravo e infantil, saúde e meio ambiente do trabalho, igualdade no trabalho e relações coletivas.

Nesse sentido, a presente publicação está organizada em três capítulos, todos abordando as ações desenvolvidas em tais eixos. O **capítulo 1** apresenta o marco jurídico internacional dos direitos humanos, com os principais normativos legais e respectivo resumo de conteúdo.

No **capítulo 2**, estão consolidadas as principais ações formalizadas perante os espaços públicos de interlocução e articulação na defesa da cidadania e dos direitos humanos. A seção traz, também, as principais ações propostas perante o Poder Judiciário nesse âmbito.

Por fim, o **capítulo 3** apresenta as teses aprovadas nos Congressos Nacionais da Magistratura do Trabalho (Conamats), as quais consolidam avanços doutrinários importantes, além de base para nova jurisprudência da Justiça do Trabalho - novamente, no campo do combate ao trabalho escravo e infantil, garantia de saúde e meio ambiente do trabalho, igualdade no trabalho e relações coletivas.

CADERNO DE DIREITOS HUMANOS

Uma compilação dos principais instrumentos
internacionais e da produção da Anamatra
em prol dos direitos humanos no campo laboral

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
SHS Qd. 06, Bloco E, Conj. A, Salas 602/608 - Ed. Business Center Park Brasil 21
Asa Sul - Brasília/DF - CEP 70316-000
Telefax: (61) 3322-0720 / 3322-0266 / 3321-7388

www.anamatra.org.br
www.facebook.com/Anamatra
twitter: @anamatra
www.youtube.com/tvanamatra
www.flickr.com/photos/Anamatra

*2016. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)
É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte.*

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
DIRETORIA EXECUTIVA - Biênio 2015/2017

Presidente

Juiz **Germano Silveira de Siqueira** (Amatra 7)

Vice-Presidente

Juiz **Guilherme Guimarães Feliciano** (Amatra 15)

Secretária-Geral

Juíza **Ana Cláudia Scavuzzi de Carvalho Magno Baptista** (Amatra 5)

Diretor Administrativo

Juiz **Paulo da Cunha Boal** (Amatra 9)

Diretor Financeiro

Juiz **Valter Souza Pugliesi** (Amatra 19)

Diretora de Comunicação Social

Juíza **Áurea Regina de Souza Sampaio** (Amatra 1)

Diretora de Prerrogativas e Assuntos Jurídicos

Juíza **Maria Rita Manzarra de Moura Garcia** (Amatra 21)

Diretor de Assuntos Legislativos

Juiz **Luiz Antonio Colussi** (Amatra 4)

Diretora de Formação e Cultura

Desembargadora **Silvana Abramo Margherito Ariano** (Amatra 2)

Diretora de Eventos e Convênios

Juíza **Anna Carolina Marques Gontijo** (Amatra 2)

Diretor de Informática

Juiz **Rafael Val Nogueira** (Amatra 6)

Diretora de Aposentados

Juíza **Virgínia Lúcia de Sá Bahia** (Amatra 6)

Diretora de Cidadania e Direitos Humanos

Juíza **Noemia Aparecida Garcia Porto** (Amatra 10)

CONSELHO FISCAL

Titulares

Juiz **Narbal Antônio de Mendonça Fileti** (Amatra 12)

Juiz **Vitor Leandro Yamada** (Amatra 14)

Juiz **Bóris Luiz Cardozo de Souza** (Amatra 24)

Suplente

Juiz **Adriano Mesquita Dantas** (Amatra 13)

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
--------------------	---

CAPÍTULO 1	11
------------------	----

Marco Jurídico Internacional dos Direitos Humanos - principais normativos legais e resumo de conteúdo

TRABALHO ESCRAVO.....	13
TRABALHO INFANTIL	27
IGUALDADE NO TRABALHO	40
SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	56
RELAÇÕES COLETIVAS	67

CAPÍTULO 2	71
------------------	----

Justiça do Trabalho, Anamatra e Direitos Humanos - atuação nos diversos espaços públicos

TRABALHO ESCRAVO.....	75
TRABALHO INFANTIL	80
IGUALDADE NO TRABALHO	88
SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	90
RELAÇÕES COLETIVAS	91

CAPÍTULO 3	93
------------------	----

Conamats e teses relacionadas aos Direitos Humanos

XI CONAMAT.....	95
XII CONAMAT.....	97
XIII CONAMAT	108
XIV CONAMAT.....	110
XVI CONAMAT.....	114
XVII CONAMAT.....	115
XVIII CONAMAT.....	122

APRESENTAÇÃO

A Anamatra, em suas ações, busca permanentemente a afirmação de uma concepção de direitos humanos que pressuponha, sobretudo, o igual direito ao trabalho, com oportunidades idênticas em suas intrínsecas relações, sem quaisquer distinções – gênero, religião, cor, orientação sexual, condição socioeconômica ou opção política.

As ações da Anamatra, materializadas em iniciativas concretas que englobam temas fundamentais – combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil, igualdade no trabalho, saúde e meio ambiente do trabalho e relações coletivas –, expressam o compromisso e a consciência geral da Magistratura do Trabalho com a garantia dos direitos fundamentais e da justiça social.

O recorte em tais temas foi inspirado, em um primeiro momento, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais, de 18 de junho de 1998, que vincula os Estados-membros, entre eles o Brasil. São eles: (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 efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Além desses importantes princípios, foi acrescentada a preocupação permanente que permeia o direito fundamental ao meio ambiente devidamente equilibrado, no que concerne à dimensão do trabalho.

Nesse contexto, a publicação Caderno de Direitos Humanos da Anamatra apresenta uma importante consolidação dos principais instrumentos internacionais que tratam dos direitos humanos, em especial aqueles que abordam relações inerentes ao universo do trabalho.

Tais instrumentos – convenções, acordos, recomendações, protocolos –, quando ratificados pelos países-membros dos organismos internacionais, passam a integrar o marco jurídico nacional. Devem, portanto, ser respeitados em sua dimensão legal, com as respectivas diretrizes de aplicação, regramentos e sanções.

Aqui se encontram, com destaque, normas jurídicas da OIT, por sua própria missão de formulação e promoção de iniciativas que permitam a homens e mulheres exercerem suas atividades laborais em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Também constam importantes convenções da Organização das Nações Unidas (ONU), além de instrumentos da Corte Interamericana de Direitos Humanos, do Tri-

bunal Penal Internacional e a Declaração Sociolaboral do Mercado Comum do Sul (Mercosul).

Um vasto rol de documentos que tratam dos direitos humanos estão listados no capítulo 2 – cartas abertas, manifestos, notas técnicas, estudos e ofícios. Todos eles são de autoria da Anamatra (iniciativa exclusiva ou comum) e destinados aos poderes públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa, além de constituírem verdadeira fonte de comunicação externa da entidade, vale dizer, com a sociedade civil.

O capítulo 3, por fim, apresenta importantes teses aprovadas nos Congressos Nacionais dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamats) desde a sua 1ª edição, as quais tratam especificamente dos direitos humanos, da segurança e da igualdade no trabalho. As teses dos Conamats materializam o pensamento e a reflexão dos magistrados do Trabalho, indicando os rumos que devem nortear a Magistratura laboral – tanto no campo técnico-científico quanto no âmbito político-institucional –, o que evidencia sua importância e o comprometimento da entidade e dos associados com a efetivação dos direitos humanos.

Nosso objetivo é que o Caderno atue como fonte referencial de consulta para as questões eminentemente sociais presentes no cotidiano dos aplicadores do Direito do Trabalho. Na publicação eletrônica será possível acessar, mediante os links indicados, os instrumentos internacionais (capítulo 1), os documentos e estudos oficiais (capítulo 2) e ter acesso às deliberações integrais dos Conamats (capítulo 3).

Todas as ações e produção da Anamatra no campo dos direitos humanos também estão disponíveis no portal da Associação (www.anamatra.org.br) e em meio impresso na sede da entidade, em Brasília, para consulta (cadernos, livros, artigos, revistas, informes, entre outras publicações).

Acreditamos que o compartilhamento de experiências, informações e conhecimento seja um valor agregado ao incansável trabalho desenvolvido por todos que atuam na defesa do Estado Democrático de Direito e dos direitos e garantias fundamentais dos cidadãos. São esses os princípios basilares que norteiam nossas ações!

Noemia Aparecida Garcia Porto

Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da Anamatra
Gestão 2015-2017

CAPÍTULO 1

Marco Jurídico Internacional
dos Direitos Humanos –
principais normativos legais
e resumo de conteúdo

Os instrumentos internacionais estão organizados por ordem crescente, de acordo com a data de sua ratificação pelo Brasil. Caso não tenha sido ratificado, está organizado pela data de aprovação no âmbito do respectivo organismo internacional.

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são categorizadas tendo em vista sua atualização. É importante ressaltar que, independente de seu status, as convenções ratificadas por um país continuam sempre em vigor, a não ser que a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) decida retirá-las¹.

DESATUALIZADA

A Convenção continua em vigor, mas considera-se que ela não serve mais ao seu propósito, pois não reflete mais a realidade do mundo do trabalho. Com relação a essas convenções, o Governing Body convidou os Estados-membros a denunciá-las e, por outro lado, os encorajou a ratificar convenções mais recentes sobre os mesmos temas.

EM SITUAÇÃO PROVISÓRIA

A Convenção permanece em vigor. Os instrumentos assim classificados são considerados desatualizados, mas ainda relevantes em alguns aspectos.

PENDENTES DE REVISÃO

São as Convenções que o Governing Body da CIT decidiu que devem ser revisadas. Este processo de revisão pode gerar um protocolo adicional à convenção, uma nova convenção ou uma recomendação que substitua a convenção revisada parcialmente ou totalmente.

¹ Fonte: Information System on International Labour Standards (NORMLEX) da OIT: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>>



TRABALHO ESCRAVO

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

CONVENÇÃO 29²

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO	1930	25/04/1957	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 24, de 29/05/1956, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto nº 41.721, de 25/06/1957;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

A Convenção 29 da OIT prevê que todo país-membro que a ratificar compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível (art. 1º, 1).

De acordo com tal instrumento, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente (art. 2º).

² Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Não se incluem como trabalho forçado ou obrigatório: *a)* serviço militar; *b)* obrigações cívicas comuns; *c)* qualquer trabalho ou serviço decorrente de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à sua disposição; *d)* qualquer trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, ou seja, em caso de guerra ou de calamidade ou de ameaça de calamidade, como incêndio, inundação, fome, tremor de terra, doenças epidêmicas ou epizootias, invasões de animais, insetos ou de pragas vegetais e, em qualquer circunstância, em geral, que ponha em risco a vida ou o bem-estar de toda ou parte da população; *e)* pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser considerados como obrigações cívicas comuns de seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços (art. 2º, 2).

Segundo dispõe o art. 25, a imposição ilegal de trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais e todo país que ratificar a Convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas por lei sejam realmente adequadas e rigorosamente cumpridas.

A Convenção 29 tem o objetivo de garantir o respeito a um direito humano fundamental e protege toda a população dos países que a ratificaram, sem a exclusão de indivíduos ou de categorias de trabalhadores. Assim, estão protegidos adultos, crianças nacionais ou estrangeiras, incluindo os trabalhadores migrantes em situações irregulares, todos os trabalhadores dos setores público e privado e os trabalhadores da economia informal.

A Convenção é aplicável a todos os tipos de trabalho, serviço ou emprego, independentemente do segmento, da licitude ou não da atividade, se a atividade é economicamente constituída ou da existência de trabalho formal. Uma situação de trabalho forçado é determinada pela natureza da relação estabelecida entre a vítima e o responsável pela prática, não pelo tipo de atividade realizada.

A ameaça de uma pena qualquer envolve sanções penais, assim como várias formas de coerção – violência física, restrições, coações, intimidações ou abusos psicológicos. Além do endividamento, a pena pode ser relativa à perda de direitos ou de benefícios relacionados com o mérito funcional, como a promoção ou ameaça de transferência, quando o empregado se negar a realizar determinada atividade espontaneamente.

Se houver qualquer tipo de ameaça, ainda que indireta, não há que se falar na existência de consentimento. Uma imposição externa ou a coação moral do trabalhador também pode descaracterizar a existência do consentimento, como, por exemplo, quando é induzido a engano e vítima de falsas promessas; ou se há retenção dos documentos e imposição para que fique à disposição.

Além do consentimento livre, exige-se que o trabalhador seja informado, de forma minuciosa, sobre as condições de trabalho, devendo, em qualquer caso, ter absoluta liberdade para deixar o emprego. Nesse sentido, o consentimento inicial pode ser considerado irrelevante quando obtido com vício, mediante fraude ou quando o trabalhador não tem liberdade de trabalho ou autodeterminação.

O Protocolo de 2014, por sua vez, reforçou o marco legal internacional contra o trabalho forçado ao introduzir novas obrigações relacionadas com a prevenção, proteção das vítimas e com o acesso a compensações, no caso de danos materiais ou físicos, por exemplo. Além disso, requer que os governos adotem medidas para proteger melhor os trabalhadores de práticas de recrutamento fraudulentas ou abusivas, especialmente trabalhadores migrantes, e enfatiza o papel a ser desempenhado por parte de empregadores e trabalhadores.

O referido Protocolo revogou as disposições transitórias expostas no art. 1, §§ 2º e 3º, e os artigos de 2 a 24 da Convenção 29, que permitiam o emprego do trabalho forçado só para propósitos públicos, e a título excepcional. Antes da adoção do Protocolo de 2014, a OIT já havia firmado posição, em várias ocasiões, no sentido de que o emprego de qualquer forma de trabalho forçado já não podia mais ser justificado.³

³ Derecho internacional del trabajo y derecho interno: manual de formación para jueces, juristas y docentes em derecho. Trabajo forzoso. Centro Internacional de Formación de la OIT. Italia, Turim, 2014, p. 5-8.

CONVENÇÃO 97⁴

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
TRABALHADORES MIGRANTES (REVISTA)	1949	18/06/1965	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 20, de 1965, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de junho de 1965;

c) promulgação = Decreto nº 58.819, de 14/07/1966;

d) vigência nacional = 18 de junho de 1966.

A Convenção 97 da OIT tem o objetivo de prestar ajuda aos trabalhadores migrantes por meio do estabelecimento de serviços gratuitos para proporcionar-lhes informações ou assegurar que funcione um serviço dessa natureza (art. 2º).

As informações fundamentais abrangem dados sobre a política e a legislação nacionais referentes à emigração e imigração; disposições especiais relativas ao movimento de trabalhadores migrantes e às suas condições de trabalho e de vida; e sobre os acordos gerais e os entendimentos especiais nesta matéria.

O art. 6º obriga aos países que ratificarem a Convenção a aplicar, sobre os imigrantes que estejam legalmente em seu território – sem discriminação de nacionalidade, raça, religião ou sexo –, um tratamento em igualdade de condições com os nacionais em relação à remuneração, idade de admissão no emprego, trabalho das mulheres e dos menores, filiação a entidades sindicais e concessão de vantagens previstas em normas coletivas, entre outras.

Do ponto de vista atual, tais disposições podem ser consideradas condições que evitam o tráfico de pessoas para a exploração do trabalho. Duas recomendações relacionadas à Convenção 97 foram adotadas em 1949 e 1955 – a Recomendação sobre os Trabalhadores Migrantes (revisada), de 1949, nº 86; e a Recomendação sobre a Proteção aos Trabalhadores Migrantes (países insuficientemente desenvolvidos), de 1955, nº 100.

Assim mesmo, a Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), de 1975, nº 143, exige que todo Estado ratificante adote as medidas necessárias para suprimir o movimento clandestino de migrantes em busca de emprego e o emprego ilegal

⁴ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/523>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

de migrantes, além de assegurar que os traficantes de mão de obra possam ser acionados na Justiça, independente do país que sirva de base às suas operações (art. 5º).⁵

CONVENÇÃO 105⁶

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
ABOLIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO	1957	18/06/1965	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 20, de 30/04/1965, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de junho de 1965;

c) promulgação = Decreto nº 58.822, de 14/07/1966;

d) vigência nacional = 18 de junho de 1966.

A Convenção 105 da OIT é baseada na Convenção 29, mas não constitui uma revisão do instrumento anterior, apenas complementação. Embora a Convenção 29 mencione a proibição geral do trabalho forçado em todas as suas formas, prevendo algumas exceções, a Convenção 105 demanda a abolição de qualquer forma de trabalho forçado.

O referido instrumento não traz uma definição de trabalho forçado, prevalecendo a conceituação contida na Convenção 29. E assim como a Convenção 29, a Convenção 105 é extensiva a toda a população dos países que a ratificaram.

O objetivo da Convenção 105 é assegurar que não se empregue nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório, nas cinco circunstâncias especificadas no art. 1º da Convenção, que são a utilização de trabalho forçado ou obrigatório: a) como medida de coerção e educação política ou como punição por opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente; b) como método de mobilização e de utilização da mão de obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como meio de disciplinar a mão de obra; d) como punição por participação em greves; e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

⁵ Derecho internacional del trabajo y derecho interno: manual de formación para jueces, juristas y docentes em derecho. Trabajo forzoso. Centro Internacional de Formación de la OIT. Italia, Turim, 2014, p. 32-33.

⁶ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/469>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO 182⁷

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
SOBRE PROIBIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL E AÇÃO IMEDIATA PARA SUA ELIMINAÇÃO	1999	2/02/2000	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 178, de 14/12/1999, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 2 de fevereiro de 2000;

c) promulgação = Decreto nº 3.597, de 12/09/2000;

d) vigência nacional = 2 de fevereiro de 2001.

A Convenção 182 da OIT exige que todo país que a ratifique adote medidas imediatas e eficazes para a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência (art. 1º).

Para efeitos da Convenção, o termo “criança” designa toda pessoa menor de 18 anos (art. 2º). O instrumento prevê, ainda, que as piores formas de trabalho infantil incluam todas as formas de escravidão ou as práticas análogas à escravidão, como a venda, o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados (art. 3º, “a”).

⁷ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO 169⁸

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
SOBRE POVOS INDÍGENAS E TRIBAIS	1989	25/07/2002	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 143, de 20/06/2002, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de julho de 2002;

c) promulgação = Decreto nº 5.051, de 19/04/2004;

d) vigência nacional = 25 de julho de 2003.

A Convenção 169 da OIT proíbe a imposição de serviços pessoais ou obrigatórios, remunerados ou não (art. 11). O instrumento também estipula que os Estados ratificantes garantam que os trabalhadores pertencentes a esses povos não estejam sujeitos a sistemas de contratação coercitivos, incluídas todas as formas de servidão por dívidas (art. 20, 3, “c”).

CONVENÇÃO SOBRE TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS, Nº 189⁹, DE 2011, E RECOMENDAÇÃO Nº 201¹⁰

A Convenção 189 da OIT ainda não foi aprovada pelo Congresso Nacional. Entretanto, parte de seu conteúdo integra o ordenamento jurídico brasileiro, por meio da aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos entre trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

A Convenção 189 e a Recomendação 201 sobre trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm o objetivo de abordar a experiência setorial de desvantagem de tais trabalhadores.

⁸ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/513>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

⁹ Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

¹⁰ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-trabalho-dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

A Convenção estipula que todo país deverá adotar medidas para promover, proteger e efetivar os direitos fundamentais no trabalho, incluindo a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (art. 3º, 1, “b”).

A Convenção contém apelos para que todo Estado ratificante adote medidas para que os trabalhadores domésticos sejam informados sobre as condições de trabalho de forma adequada (art. 7º); que desfrutem do mesmo tratamento dos trabalhadores em geral em relação às horas normais de trabalho, compensação de horas extraordinárias, períodos de descanso diários e semanais e as férias anuais remuneradas (art. 10); e outras condições de trabalho, que estejam efetivamente contra práticas abusivas das agências de emprego privadas (art. 15); e que tenham acesso efetivo aos tribunais (art. 16).

INSTRUMENTOS GLOBAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU)

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, DE 1948¹¹

De acordo com o art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sem qualquer distinção em razão de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política, origem nacional ou social, riqueza e nascimento (art. 2º). Todo homem tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal (art. 3º).

Em relação específica ao trabalho escravo ou forçado, a Declaração determina que ninguém será mantido em escravidão ou servidão. A escravidão e o tráfico de escravos estão proibidos em todas as suas formas (art. 4º).

Ninguém será submetido a tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante (art. 5º). E, por fim, ressalte-se que todos os homens têm direito ao trabalho e à livre escolha de emprego (art. 23).

¹¹ Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO SOBRE A ESCRAVATURA, DE 1926, EMENDADA PELO PROTOCOLO DE 1953¹²

Assinada em Genebra, em 25/09/1926, e emendada pelo Protocolo aberto à assinatura ou à aceitação na sede da ONU, em Nova York, em 7/12/1953. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 58.563, de 1º de Junho de 1966, publicado em 3/06/1966 no DOU.

De acordo com o art. 1º, para fins da referida Convenção, fica entendido que: “A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade”.

Segundo o disposto no art. 2º: “As Altas Partes contratantes se comprometem, na medida em que ainda não hajam tomado as necessárias providências, e cada uma no que diz respeito aos territórios colocados sob a sua soberania, jurisdição, proteção, suserania ou tutela: (...) b) a promover a abolição completa da escravidão sob todas as suas formas progressivamente e logo que possível.”

De acordo com o art. 5º, os países ratificantes reconhecem que o recurso ao trabalho forçado ou obrigatório pode ter graves consequências e devem, portanto, comprometer-se a tomar as medidas necessárias para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão.

Na forma do art. 6º, os países cuja legislação não seja suficiente para reprimir as infrações às leis e regulamentos promulgados para aplicar a Convenção, devem também comprometer-se a tomar as medidas necessárias para que essas infrações sejam severamente punidas.

¹² Disponível em: <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=UNTSOnline&mtdsg_no=X-VIII-2&chapter=18&clang=_en> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO SUPLEMENTAR SOBRE A ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA, DO TRÁFEGO DE ESCRAVOS E DAS INSTITUIÇÕES E PRÁTICAS ANÁLOGAS À ESCRAVATURA, DE 1956¹³

A Convenção Suplementar foi promulgada para ampliar a Convenção sobre a Escravatura, de 1926, a qual continua em vigor e destinada a intensificar os esforços, tanto nacionais como internacionais, que visam abolir a escravidão, o tráfico de escravos e as instruções e práticas análogas à escravidão.

No preâmbulo da referida Convenção, a liberdade consta como um direito inerente a todo ser humano e os povos das Nações Unidas reafirmam a crença na dignidade e no valor da pessoa humana, reiterando os termos da Declaração Universal dos Direitos do Homem, no sentido de que ninguém será submetido à escravidão ou à servidão, e que a escravidão e o tráfico de escravos estão proibidos sob todas as suas formas.

A servidão por dívidas ou o trabalho em condições de servidão em um sistema que obriga os trabalhadores e suas famílias a trabalhar para um empregador com o objetivo de reembolsar dívidas próprias ou herdadas, estão compreendidos na definição de trabalho forçado constante da Convenção 29. Tais situações aparecem definidas na Convenção suplementar de 1956¹⁴ como o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor tenha sido compelido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida (art. 1º, § 1º).

A Convenção prevê que o ato de escravizar uma pessoa ou de incitá-la a alienar sua liberdade ou a de alguém na sua dependência, para escravizá-la, constituirá infração penal em face da lei dos Estados Partes, e as pessoas reconhecidas culpadas serão passíveis de pena (art. 6º). A Convenção, por fim, não admite nenhuma reserva às suas disposições (art. 9º).

¹³ Disponível em: <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetailsIII.aspx?src=UNTSOnline&mtdsg_no=XVIII-4&chapter=18&Temp=mtdsg3&clang=_en> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

¹⁴ O Decreto nº 58.563, de 1º de Junho de 1966, publicado em 3/06/1966 no D.O.U, promulgou a Convenção sobre Escravatura, de 1926, emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, de 1956. Entrada em vigor no Brasil em 6/01/1966.

PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS, DE 1966¹⁵

Promulgado no Brasil pelo Decreto nº 592, de 6 de Julho de 1992, publicado em 7/07/1992 no DOU.

O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos estabelece proibição específica em face do trabalho forçado e obrigatório, com algumas exceções, como o trabalho em decorrência de decisão judicial, serviço de caráter militar, serviço em casos de emergência ou de calamidade que ameacem o bem-estar da comunidade, assim como qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais (art. 8º, 3, “a” e “c”, I, II, III, e IV).

PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS CIVIS, ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS¹⁶

Promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591, de 6 de Julho de 1992, publicado em 7/07/1992 no DOU.

Em seu art. 6º, o Pacto Internacional dos Direitos Civis, Econômicos, Sociais e Culturais estipula o direito de toda pessoa à oportunidade de ganhar a vida mediante o trabalho que escolha e aceite livremente.

¹⁵ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

¹⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS CONTRA O CRIME ORGANIZADO TRANSNACIONAL RELATIVO À PREVENÇÃO, REPRESSÃO E PUNIÇÃO DO TRÁFICO DE PESSOAS, EM ESPECIAL MULHERES E CRIANÇAS, DE 2000¹⁷

Promulgado no Brasil pelo Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004, publicado em 15/03/2004 no DOU.

O Protocolo de Palermo – adotado em 2000 como um complemento à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças – foi o primeiro instrumento global legalmente vinculante com uma definição sobre o tráfico de pessoas. A intenção desta definição foi facilitar a convergência nos enfoques nacionais com respeito ao estabelecimento de delitos criminais nacionais que apoiariam a cooperação internacional eficaz na investigação e processamento dos casos de tráfico de pessoas.

Um objetivo adicional do Protocolo é proteger e ajudar as vítimas do tráfico de pessoas, com pleno respeito aos direitos humanos. Para efeitos do Protocolo, a expressão “tráfico de pessoas” significa o recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça, uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade, ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração.

A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos (art. 3º, *a*), sendo o consentimento da vítima considerado irrelevante para a sua caracterização (alínea *b*). No caso da criança – considerada como tal a pessoa com menos de 18 anos –, o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento para fins de exploração serão considerados tráfico de pessoas mesmo que não envolvam nenhum dos meios referidos na alínea *a* do art. 3º.

A Comissão de *Experts* da OIT firmou entendimento no sentido de que o tráfico de pessoas para fins de exploração do trabalho permite estabelecer vínculo entre o Protocolo de Palermo e a Convenção 29 da OIT. E deixa claro que o tráfico de seres humanos para fins de exploração se encaixa na definição de trabalho forçado ou obrigatório estabelecida no § 1º, art. 2º da Convenção 29.

¹⁷ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Outro elemento importante contido na definição do tráfico de pessoas são os meios de coerção empregados contra um indivíduo, que incluem a ameaça e o uso da força, o rapto, a fraude, o engano, o abuso de poder ou de uma situação de vulnerabilidade, que descartam definitivamente o oferecimento voluntário e o consentimento da vítima, e também permitem contemplar o tráfico de pessoas no âmbito de aplicação da Convenção 29 da OIT.

Tal concepção foi reforçada no Protocolo complementar à Convenção 29, adotado em junho de 2014, com posição dos participantes presentes à 103ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, sobre a importância de indicar explicitamente que as medidas para prevenir e combater o trabalho forçado devem incluir ações específicas contra o tráfico de pessoas (art. 1, 3, do Protocolo).¹⁸

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2006, E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO, ASSINADOS EM NOVA YORK, EM 30 DE MARÇO DE 2007¹⁹

Promulgados no Brasil pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, publicado em 26/08/2009 no DOU.

A Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência estipula aos Estados Partes assegurar que as pessoas com deficiência não sejam submetidas à escravidão nem à servidão e que estejam protegidas – em igualdade de condições com as demais – contra o trabalho forçado ou obrigatório (art. 27, 2).

O documento garante, também, condições seguras e salubres de trabalho (27, 1, “b”), proteção à integridade (art. 17) em face de tortura, de tratamentos ou penas cruéis, desumanas ou degradantes (15, 1). Dentre os princípios gerais da Convenção, previstos no art. 3º, encontra-se o respeito à dignidade e à autonomia individual, inclusive à liberdade de fazer as próprias escolhas.

¹⁸ Derecho internacional del trabajo y derecho interno: manual de formación para jueces, juristas y docentes em derecho. Trabajo forzoso. Centro Internacional de Formación de la OIT. Italia, Turim, 2014, p. 23, 25.

¹⁹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL

ESTATUTO DE ROMA DO TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL, DE 1998²⁰

Promulgado no Brasil pelo Decreto nº 4.388, de 25 de setembro de 2002, publicado em 26/09/2002 no DOU.

O Estatuto de Roma – do Tribunal Penal Internacional – definiu uma série de delitos que se enquadram dentro da sua jurisdição, incluindo o genocídio, os crimes lesa humanidade e os crimes de guerra.

O art. 7º enumera uma série de crimes de lesa humanidade, dentre eles a escravidão (art. 7º, 1, c) e outros atos desumanos de caráter semelhante, que causem intencionalmente grande sofrimento ou afetem gravemente a integridade física ou a saúde física ou mental do ser humano (art. 7º, 1, k).

O Estatuto define a escravidão como o exercício dos atributos do direito de propriedade sobre uma pessoa, ou de alguns deles, incluindo o exercício desses atributos no tráfico de pessoas, em particular de mulheres e crianças (art. 7º, 2, c).

²⁰ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4388.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.



TRABALHO INFANTIL

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

CONVENÇÃO 6²¹

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
TRABALHO NOTURNO DOS MENORES NA INDÚSTRIA	1919	26/04/1934	EM VIGOR	INSTRUMENTO PENDENTE DE REVISÃO

a) aprovação = Ato do Chefe do Governo Provisório, de 27 de março de 1934;

b) ratificação = 26 de abril de 1934;

c) vigência nacional = 26 de abril de 1935;

d) promulgação = Decreto nº 423, de 12 de dezembro de 1935.

A Convenção 6 da OIT, que trata do trabalho noturno dos menores na indústria, define o que são os empreendimentos industriais e as atividades que os caracterizam, determinando que cada país faça a demarcação específica entre o trabalho industrial e aquele exercido no comércio e na agricultura, respectivamente (art. 1º).

O art. 2º proíbe o emprego noturno de pessoas menores de 18 anos em empresas industriais – públicas ou privadas – ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família.

²¹ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/396>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Como exceção (art. 2º, 2), a Convenção estabelece que a proibição do trabalho noturno não se aplicará aos jovens maiores de 16 anos empregados em indústrias – fábricas de ferro, vidro, papel, engenho, remoção de ouro – cuja atividade deva ocorrer ininterruptamente, em razão de sua natureza.

O documento estabelece, ainda, intervalos mínimos de descanso obrigatório entre as jornadas (art. 3º, 1), de onze horas consecutivas. Ressalte-se, porém, que a Convenção determina, no art. 7º, a suspensão da proibição do trabalho noturno, pela autoridade competente, no que diz respeito aos menores entre 16 e 18 anos de idade, em casos particularmente graves “e naqueles em que o interesse nacional assim o exija”.

CONVENÇÃO 124²²

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
EXAME MÉDICO DOS ADOLESCENTES PARA O TRABALHO SUBTERRÂNEO NAS MINAS	1965	21/08/1970	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto-Lei nº 664, de 30/06/1969;

b) ratificação = 21 de agosto de 1970;

c) promulgação = Decreto nº 67.342, de 5/10/1970;

d) vigência nacional = 21 de agosto de 1971.

A Convenção 124 da OIT trata do trabalho subterrâneo exercido em minas ou pedreiras. Determina a realização de exame médico completo e exames periódicos ulteriores a intervalos que não ultrapassem doze meses para jovens com idade inferior a 21 anos, visando a verificação de sua “aptidão para o emprego e trabalho subterrâneo nas minas” (art. I, 1).

A Convenção estabelece a radiografia dos pulmões como procedimento obrigatório fundamental, determinando a gratuidade dos exames solicitados, que não devem gerar custos aos adolescentes, parentes ou tutores (art. III).

²² Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/480>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

O documento recomenda aos países-membros que adotem um sistema de inspeção apropriado para assegurar o cumprimento das disposições e fiscalizar a aplicação dos dispositivos (art. IV, 2). O art. V, por fim, estipula a consulta, pelas autoridades nacionais, às instituições representativas de empregadores e trabalhadores antes de determinar a política geral de aplicação da presente Convenção e adotar uma regulamentação destinada a dar seguimento à mesma.

CONVENÇÃO 182²³

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
SOBRE PROIBIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL E AÇÃO IMEDIATA PARA SUA ELIMINAÇÃO	1999	2/02/2000	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 178, de 14/12/1999, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 2 de fevereiro de 2000;

c) promulgação = Decreto nº 3.597, de 12/09/2000;

d) vigência nacional = 2 de fevereiro de 2001.

A Convenção 182 da OIT preconiza aos países a adoção, em caráter de urgência, de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil. Para efeitos da Convenção, o termo criança designa toda pessoa menor de 18 anos.

O art. 3º define as piores formas de trabalho infantil: a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

²³ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Tal lista, segundo o art. 4º, deverá ser periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

A Convenção também determina aos países a elaboração de mecanismos de monitoramento do cumprimento de suas disposições (art. 5º), além da implementação de políticas de erradicação do trabalho infantil (art. 6º).

Na sequência, o art. 7º, considerando a importância da educação para a eliminação do trabalho infantil, estipula a adoção de medidas efetivas para, em um determinado prazo: a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil; b) dispensar a necessária e apropriada assistência direta para retirar crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e integração social; c) garantir o acesso de toda criança retirada das piores formas de trabalho infantil à educação fundamental gratuita e, quando possível e adequado, à formação profissional; d) identificar crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e e) considerar, em suas ações, a situação especial vivenciada por parte das meninas.

CONVENÇÃO 138²⁴

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO	1973	28/06/2001	EM VIGOR	IDADE MÍNIMA ESPECIFICADA: 16 ANOS

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 179, de 14/12/1999, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 28 de junho de 2001;

c) promulgação = Decreto nº 4.134, de 15/02/2002;

d) vigência nacional = 28 de junho de 2002.

A Convenção 138 preconiza aos países que a ratificaram o compromisso com uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem (art. 1º). Para isto, os países devem especificar, em

²⁴ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/492>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho e nos meios de transporte registrados em seu território (art. 2º, 1).

A idade mínima fixada não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos (art. 2º, 3). E estabelece 18 anos como idade mínima para a admissão de jovens em qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem (art. 3º, 1).

Não obstante essa determinação, a Convenção admite que o país cuja economia e condições de ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos para o trabalho (art. 2º, 4).

Também como exceção, o item 3 do art. 3º estabelece que o país, considerando leis ou regulamentos nacionais, poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos, e lhes seja proporcionada instrução ou formação adequada e específica no setor da atividade pertinente.

Novamente como ressalva, o art. 4º da Convenção admite que a autoridade competente do país poderá – após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes –, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção um limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se levantarem reais e especiais problemas de aplicação.

No mesmo sentido, o art. 8º, mediante licenças concedidas em casos individuais, permite exceções para a proibição de emprego ou trabalho para finalidades como a participação em representações artísticas. No entanto, deverão ser respeitadas as regras previamente definidas, as quais devem estabelecer as condições em que o trabalho é permitido e o número de horas necessárias para sua execução.

Por outro lado, o art. 5º determina que as disposições da Convenção devam ser aplicáveis, no mínimo, a: mineração e pedreira; indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão de obra remunerada.

O art. 6º excetua do alcance da Convenção o trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação vocacional ou técnica, ou em outras instituições de treinamento em geral, assim como o trabalho executado por jovens com idade a partir de quatorze anos em empresas nas quais o trabalho for realizado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, e constituir parte integrante de: a) curso de educação ou treinamento pelo qual é responsável uma escola ou instituição de treinamento; b) programa de treinamento em empresa, o qual tenha sido aprovado pela autoridade competente; c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de especialidade de treinamento.

O art. 7º, por sua vez, estabelece que as leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que: a) não prejudique sua saúde ou desenvolvimento; e b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de treinamento ou de orientação vocacional, e, ainda, sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

Por fim, o art. 9º determina aos países a adoção de medidas e sanções necessárias para a garantia de cumprimento dos dispositivos previstos na Convenção.

INSTRUMENTOS GLOBAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU)

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA (1989)²⁵

A Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Convenção sobre os Direitos da Criança – considerada a Carta Magna das crianças de todo o mundo – em 20 de novembro de 1989 e, no ano seguinte, o documento foi oficializado como lei internacional.

²⁵ Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10120.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Além de ser o instrumento de direitos humanos mais ratificado em escala mundial, segundo a Unicef, a grande maioria das ratificações ocorreu nos primeiros dez anos após sua aprovação, o que não acontecera com outros tratados internacionais. Até o ano de 2016, somente os Estados Unidos (EUA) e a Somália não procederam à ratificação da Convenção.

A Convenção dispôs sobre a criação de um órgão de vigilância, o Comitê de Direitos da Criança das Nações Unidas. É composto por *experts* independentes indicados pelos países que ratificaram a Convenção. O Comitê avalia, periodicamente, a aplicação da Convenção a partir de relatórios enviados pelos países. Pelo regulamento provisório, o Comitê, em periodicidade regular, dedica um dia de seu trabalho ao debate de um tema específico dos direitos da criança, por merecer maior esclarecimento ou atenção.

Outro importante dado sobre a Convenção, que situa sua relevância como marco nas políticas públicas do Brasil, é que ela foi precursora do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) - Lei nº 8.069/1990 -, que regulamentou o art.227 da Constituição Federal.

A CONVENÇÃO

O texto legal é dividido em três partes, que organizam e permitem um melhor enquadramento do objetivo e alcance de seus dispositivos.

Primeira Parte

Na primeira e mais importante parte da Convenção (arts. 1º a 41), os dispositivos detalham exhaustivamente os direitos, garantias e proteção que devem ser destinados às crianças. Além disso, determinam as responsabilidades dos entes de âmbitos público e privado caso seus preceitos sejam desrespeitados.

O art. 1º considera como criança “todo ser humano com menos de 18 anos de idade, a não ser que, em conformidade com a lei aplicável à criança, a maioridade seja alcançada antes”.

O art. 2º preconiza aos países a aplicação da Convenção “a cada criança sujeita à sua jurisdição, sem distinção alguma, independentemente de sexo, idioma, crença, opinião política ou de outra natureza, origem nacional, étnica ou social, posição econômica, deficiências físicas, nascimento ou qualquer outra condição da criança, de seus pais ou de seus representantes legais”.

O art. 4º da Convenção confere ao documento um caráter mandatório – prevendo a adoção de “medidas administrativas, legislativas e de outra natureza” –, com dispositivos que contemplam, na linguagem dos direitos humanos: direitos civis e políticos; econômicos, sociais e culturais; e direitos especiais (proteção).

O art. 18 tem o importante papel de afirmar que ambos os pais ou responsáveis legais possuem obrigações comuns com relação à educação e desenvolvimento da criança. O art. 27, item 1, garante às crianças, por sua vez, um nível de vida adequado ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral e social. Caso a criança seja privada do seio familiar – de forma permanente ou temporária – a Convenção indica ao Estado a garantia de assistência especial (art. 20).

O respeito e cuidado com a criança portadora de deficiências físicas ou mentais estão previstos no art. 23, que determina que elas tenham o direito de desfrutar de uma vida plena e decente em condições que garantam sua dignidade, favoreçam sua autonomia e facilitem sua participação ativa na comunidade.

Também como ressalva especial, o art. 26 garante às crianças “o direito de usufruir da previdência social, inclusive do seguro social”, de acordo com as disposições específicas da legislação de cada país. O art. 27, item 3, determina aos Estados que garantam assistência material às crianças carentes, com “programas de apoio, especialmente no que diz respeito à nutrição, ao vestuário e à habitação”.

A Convenção sobre os Direitos das Crianças também indica o combate à exploração e ao abuso sexual. De acordo com o art. 34, os Estados Partes devem adotar medidas de caráter nacional, bilateral e multilateral que sejam necessárias para impedir: *a)* o incentivo ou a coação para que uma criança dedique-se a qualquer atividade sexual ilegal; *b)* a exploração da criança na prostituição ou outras práticas sexuais ilegais; *c)* a exploração da criança em espetáculos ou materiais pornográficos.

O art. 37 aborda, por sua vez, o combate aos crimes de tortura e tratamentos cruéis contra as crianças, determinando ainda que “não será imposta a pena de morte nem a prisão perpétua sem possibilidade de livramento por delitos cometidos por menores de 18 anos de idade” (alínea *a*).

Segunda Parte

A segunda parte da Convenção (arts. 42 a 45) dispõe sobre a criação de um órgão de vigilância, o Comitê de Direitos da Criança das Nações Unidas, composto por especialistas independentes indicados pelos países que ratificaram a Convenção.

O Comitê deve avaliar, periodicamente, a aplicação da Convenção a partir de relatórios enviados pelos países. Tais relatórios apresentarão as medidas adotadas no âmbito dos Estados Partes visando tornar efetivos os direitos reconhecidos na Convenção (art. 44).

O Comitê poderá formular sugestões e recomendações gerais com base nas informações recebidas. Essas sugestões e recomendações gerais deverão ser transmitidas aos países e encaminhadas à Assembleia Geral, com os comentários eventualmente apresentados pelos respectivos Estados.

Terceira Parte

A terceira parte (arts. 46 a 54) trata da ratificação da Convenção por parte dos países. Também considera a possibilidade dos Estados Partes apresentarem emenda ao seu texto (art. 50, 1) e registrá-la perante o Secretário-Geral das Nações Unidas, a qual deverá ser votada em Conferência Mundial, desde que não afronte os princípios da própria Convenção.

Por fim, os art. 53 e 54 designam como depositário da Convenção o Secretário-Geral das Nações Unidas, que deve, em última instância, monitorar e fazer cumprir seus preceitos por parte dos países que a ratificaram.

PROTOCOLO FACULTATIVO À CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA REFERENTE À VENDA DE CRIANÇAS, À PROSTITUIÇÃO INFANTIL E À PORNOGRAFIA INFANTIL (2000)²⁶

A Convenção sobre os Direitos da Criança é complementada por dois protocolos facultativos: um trata da venda de crianças, prostituição infantil e pornografia infantil; e o outro do envolvimento de crianças em conflitos armados.

O Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil (PFVC) tornou-se, nesse contexto, peça central das medidas tomadas em âmbito internacional para proteger as crianças contra a exploração.

Em suma, o PFVC traz a seguinte afirmação: toda criança tem direito à proteção e ao respeito à sua vida privada, integridade e identidade. Toda criança tem o direito a ser considerada uma pessoa por direito próprio.

O art. 1º do Protocolo estabelece que “os Estados Partes deverão proibir a venda de crianças, a prostituição infantil e a pornografia infantil”. O art. 2º define os atos proibidos e deverá ser considerado em conjunto com o art. 3º, o qual enumera os atos que, no mínimo, deverão ser “plenamente abrangidos” pela legislação criminal ou penal dos Estados Partes.

As obrigações dos Estados Partes no Protocolo Facultativo compreendem também a repressão a esses crimes, incluindo questões como a jurisdição extraterritorial, a extra-dição, o auxílio judiciário mútuo e a apreensão e perda de produtos e instrumentos do crime (arts. 4º a 7º, respectivamente). O art. 8º aborda a proteção das vítimas; o art. 9º a prevenção; e o art. 10º a cooperação internacional.

A venda de crianças é definida pelo art. 2º do PFVC como “qualquer ato ou transação pelo qual uma criança é transferida por qualquer pessoa ou grupo de pessoas para outra pessoa ou grupo contra remuneração ou qualquer outra retribuição”.

²⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5007.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

O art. 3º do Protocolo exige expressamente dos Estados Partes que proibam a oferta, entrega ou aceitação de uma criança para fins de “transferência de órgãos [...] com intenção lucrativa”. Também proíbe expressamente a venda de crianças para trabalho forçado.

O art. 2º do PFVC define a prostituição infantil como “a utilização de uma criança em atividades sexuais contra remuneração ou qualquer outra retribuição”. O art. 3º, por sua vez, obriga os Estados Partes a criminalizar a “oferta, obtenção, procura ou entrega de uma criança para fins de prostituição infantil”. A expressão “qualquer outra retribuição” (prevista no art. 2º) significa que a prostituição compreende a prestação de serviços sexuais em troca de bens, serviços ou favores, bem como de dinheiro. Poderá abranger, por exemplo, a troca de serviços sexuais por bens de primeira necessidade, como alimentos ou alojamento.

Quanto à pornografia infantil, o art. 2º do PFVC a define como “qualquer representação, por qualquer meio, de uma criança no desempenho de atividades sexuais explícitas reais ou simuladas ou qualquer representação dos órgãos sexuais de uma criança para fins predominantemente sexuais”. O art. 3º exige que os Estados Partes criminalizem a “produção, distribuição, difusão, importação, exportação, oferta, venda ou posse para os anteriores fins de pornografia infantil, conforme definida no art. 2º”.

Os itens 2 a 4 do art. 3º do Protocolo abrangem uma série de questões relativas à responsabilidade por participação nos delitos definidos no primeiro parágrafo do mesmo artigo. O item 2 obriga os Estados Partes a criminalizarem a prática de atos de venda de crianças, prostituição infantil e pornografia infantil.

Os países estão também obrigados a criminalizar a tentativa da prática de qualquer um dos atos enumerados no nº 1 do art. 3º (venda de crianças, trabalho forçado, entre outros), bem como a cumplicidade ou participação em qualquer um desses atos. Isto deverá ser feito em conformidade com as disposições jurídicas gerais de cada Estado em matéria de tentativa, cumplicidade e participação.

O art. 4º do PFVC trata da jurisdição sobre os atos de venda de crianças, prostituição infantil e pornografia infantil. O item 2 estabelece que qualquer Estado Parte poderá estabelecer jurisdição sobre tais delitos de acordo com os princípios da personalidade ativa. Outro componente é a nacionalidade passiva. O item 3 exige que cada Estado Parte dote os seus tribunais de jurisdição sobre a venda de crianças, prostituição infantil e pornografia infantil “sempre que o presumível autor se encontre no seu território e não for extraditado para outro Estado Parte com fundamento no fato da infração ter sido cometida por um dos seus nacionais”.

O art. 5º do PFVC regula a extradição. O art. 6º exige que os Estados Partes prestem “toda a colaboração mútua possível no que concerne a investigações, processos penais ou procedimentos de extradição que se iniciem relativamente às infrações previstas no nº 1 do art. 3º”.

O art. 7º do PFVC obriga expressamente os Estados Partes a “satisfazer pedidos de outro Estado Parte para apreensão ou perda dos bens ou produtos” do crime. Tais normas são reforçadas pelo disposto no item 1 do art. 10, que reconhece a obrigação geral dos Estados Partes em “adotar todas as medidas necessárias a fim de reforçar a cooperação internacional, através de acordos multilaterais, regionais e bilaterais para a prevenção, detecção, investigação, exercício da ação penal e punição dos responsáveis por atos que envolvam a venda de crianças, prostituição infantil, pornografia infantil e turismo sexual”.

O art. 8º (item 1) consagra direitos específicos das crianças e deveres concretos dos Estados em processos instaurados. Dá às crianças o direito a: *a)* procedimentos adaptados à vulnerabilidade e necessidades especiais das crianças, enquanto testemunhas e em geral; *b)* ser informadas dos seus direitos, do seu papel e do âmbito, duração e evolução do processo, e da solução dada ao seu caso; *c)* que as suas opiniões, necessidades e preocupações sejam apresentadas e tomadas em consideração nos processos que afetem os seus interesses pessoais, de forma consentânea com as regras processuais do direito interno (para as crianças vítimas); *d)* serviços de apoio adequados ao longo de todo o processo judicial; *e)* proteção da privacidade e confidencialidade da informação relativa à sua identidade; *f)* segurança e proteção contra atos de intimidação e represálias; *g)* procedimentos que evitem atrasos desnecessários.

O art. 8º também atribui aos Estados os seguintes deveres, dentre os quais se destacam: 2) investigar, mesmo em caso de dúvida quanto à identidade da vítima; 3) garantir que o interesse superior da criança vítima seja uma consideração primordial; 4) garantir a formação adequada de todos quantos trabalhem com crianças vítimas. O item 5 do art. 8º reconhece o direito à proteção daqueles que trabalham com crianças vítimas ou estão envolvidos nos esforços de prevenção da venda, prostituição e pornografia afetando crianças.

O art. 9º do Protocolo estabelece que os Estados Partes devam “adotar ou reforçar, aplicar e difundir legislação, medidas administrativas, políticas e programas sociais a fim de prevenir a ocorrência das infrações previstas no presente Protocolo”, prestando “particular atenção à proteção das crianças especialmente vulneráveis a tais práticas”. Este artigo tem dois parágrafos que descrevem tipos concretos de medidas preventivas.

O artigo 10 do PFVC, por fim, é dedicado à questão da assistência e cooperação internacionais, como integrantes da implementação do Protocolo, encorajando particularmente a prestação de ajuda e assistência técnica com vista a combater as causas profundas desses delitos.



IGUALDADE NO TRABALHO

CONVENÇÃO 100²⁷

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES TRABALHADORES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR	1951	25/04/1957	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 24, de 29/05/1956, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto nº 41.721, de 25/06/1957;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

A Convenção 100 da OIT preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. A Convenção estabelece também os mecanismos de aplicação do “princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”, como por meio de legislação, convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados ou pela combinação desses diversos meios.

²⁷ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO 103²⁸

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
AMPARO À MATERNIDADE (REVISTA)	1952	18/06/1965	EM VIGOR	COM EXCEÇÃO DOS TRABALHOS A QUE SE REFERE O ARTIGO 7º, PARÁGRAFO 1º, B) E C).

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 20, de 30/04/1965, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de junho de 1965;

c) promulgação = Decreto nº 58.820, de 14/07/1966;

d) vigência nacional = 18 de junho de 1966.

A Convenção 103 da OIT assegura a toda mulher trabalhadora o direito à licença-maternidade, mediante exibição de atestado médico que indica a data provável de seu parto. O art. I da Convenção determina sua aplicação às mulheres empregadas em empresas industriais, mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, e inclusive às mulheres assalariadas que trabalham em domicílio. A legislação nacional pode isentar da aplicação da presente Convenção as empresas onde os únicos empregados são os membros da família do empregador, de acordo com a referida legislação.

O art. 3º, I e II, estabelece que a duração da licença seja de doze semanas, no mínimo, sendo que parte do período deve ser usufruído obrigatoriamente após o parto. Nesse caso, a duração da licença tirada após o parto será estipulada pela legislação nacional, devendo ser de no mínimo seis semanas.

O art. 4º, por sua vez, garante à mulher o recebimento dos vencimentos salariais e assistência médica no período da licença-maternidade, abrangendo a assistência pré-natal, no parto e no pós-parto, garantindo, ainda, o direito de livre escolha do prestador por parte da mulher. No art. 5º é assegurado o direito à amamentação, autorizando a mulher a “interromper o trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional”. Também é assegurada à mulher, no período da licença-maternidade, a estabilidade no emprego (art. 6º).

²⁸ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO 111²⁹

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E OCUPAÇÃO	1958	26/11/1965	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 104, de 24/11/1964;

b) ratificação = 26 de novembro de 1965;

c) promulgação = Decreto nº 62.150, de 19/01/1968;

d) vigência nacional = 26 de novembro de 1966.

A Convenção 111 da OIT determina a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, além da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento (art. 1º). A Convenção também exclui, do conceito de discriminação, medidas tomadas em relação a pessoas sob suspeição, desde que assegurado o direito de ampla defesa (art. 4º).

CONVENÇÃO 159³⁰

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS DEFICIENTES	1983	18/05/1990	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 51, de 25/08/1989, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1990;

c) promulgação = Decreto nº 129, de 22/05/1991;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1991.

²⁹ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

³⁰ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/505>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

A Convenção 159 da OIT determina a implementação de políticas de emprego voltadas às pessoas com deficiência - com garantia de progressão na carreira -, promovendo, assim, a integração ou a reintegração de tais pessoas na sociedade.

O documento conceitua deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

CONVENÇÃO 169³¹

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
SOBRE POVOS INDÍGENAS E TRIBAIS	1989	25/07/2002	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 143, de 20/06/2002, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de julho de 2002;

c) promulgação = Decreto nº 5.051, de 19/04/2004;

d) vigência nacional = 25 de julho de 2003.

A Convenção 169 da OIT aplica-se aos povos indígenas e tribais em países independentes, cujas condições sociais, culturais e econômicas os distingam de outros setores da coletividade nacional, e que estejam regidos, total ou parcialmente, por seus próprios costumes ou tradições ou por legislação especial (art. 1º). A Convenção 169 estabelece a tais povos o direito de autonomia e controle de suas próprias instituições, formas de vida e desenvolvimento econômico, propriedade da terra e de recursos naturais, e tratamento penal.

A Convenção foi dividida em nove partes que melhor organizam seus dispositivos: Política Geral; Terras; Contratação e Condições de Emprego; Seguridade Social e Saúde; Educação e Meios de Comunicação; Contatos e Cooperação através das Fronteiras; Administração; Disposições Gerais; e Disposições Finais.

31 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/513>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Os conceitos básicos que norteiam a interpretação das disposições da Convenção são a consulta e a participação dos povos interessados e o direito desses povos de definir suas prioridades de desenvolvimento na medida em que afetem suas vidas, crenças, instituições, valores espirituais e a própria terra que ocupam ou utilizam.

Assegura-se, dessa forma, igualdade de tratamento e de oportunidades no pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais, sem obstáculos ou discriminação e nas mesmas condições garantidas aos demais povos.

A Parte III da Convenção é especialmente destinada às “Condições de Trabalho e Emprego” (arts. 20 a 32) dos povos indígenas e tribais. O art. 20, item 1, determina aos governos adotarem, “no âmbito da legislação nacional e em cooperação com os povos interessados, medidas especiais para garantir aos trabalhadores pertencentes a esses povos uma proteção eficaz em matéria de contratação e condições de emprego, na medida em que não estejam protegidas eficazmente pela legislação aplicável aos trabalhadores em geral”.

Ainda no art. 20, estão assegurados a tais povos os direitos e princípios fundamentais do trabalho e as mesmas condições de trabalho decente e justiça social desfrutadas pelos demais trabalhadores, como o direito à igualdade de tratamento e de oportunidades, à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e de não estarem sujeitos, por dívida, a trabalho forçado ou escravo, assim como a proteção de suas crianças contra quaisquer formas de exploração.

O art. 23 trata especialmente do artesanato, da indústria rural e das atividades tradicionais e relacionadas com a economia de subsistência dos povos interessados, que devem ser reconhecidas como fatores importantes para a manutenção da cultura e da autossuficiência e desenvolvimento econômico de tais povos. O item 2 do mesmo artigo determina aos governos a implementação de uma política de assistência técnica e financeira considerando as técnicas tradicionais e as características culturais desses povos, além da sustentabilidade.

INSTRUMENTOS GLOBAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU)

IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL

CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL (1966)³²

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial preconiza a eliminação da discriminação racial em todas as suas manifestações, a prevenção e o combate a doutrinas e práticas racistas.

O art. 1º, item 1, define discriminação racial como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, num mesmo plano (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.

O item 4 do art. 1º reconhece a necessidade de medidas especiais destinadas a “assegurar o progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais”. No entanto, o mesmo dispositivo adverte que tais ações não devem resultar na “manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos”.

O art. 2º determina aos países a adoção, por todos os meios apropriados, de uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas, bem como a promoção de entendimento entre todas as raças. Para isso, deve rever as políticas públicas de âmbito nacional e local, modificando, ab-rogando ou anulando qualquer disposição regulamentar que tenha como objetivo criar a discriminação ou perpetrá-la onde já existir.

³² Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=94836>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

O art. 5º reforça os direitos que devem ser garantidos a todos, sem discriminação de qualquer forma, tais como: direito a um tratamento igual perante os tribunais ou qualquer outro órgão integrante do Poder Judiciário (alínea a); direitos políticos, sobretudo o direito de participar de eleições (alínea c); e o direito à saúde pública, a tratamento médico, à previdência social e aos serviços sociais (alínea d, iv).

A Convenção também aborda explicitamente, no art. 5º, o direito ao trabalho, assegurando a livre escolha e estipulando “condições equitativas e satisfatórias de trabalho à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória” (alínea e, i). Determina, além disso, a liberdade sindical, garantindo o “direito de fundar sindicatos e a eles se filiar” (alínea e, ii).

O art. 6º volta a tratar do papel da Justiça, determinando que, havendo prática de discriminação racial, os Estados Partes deverão assegurar, a todas as pessoas sob sua jurisdição, proteção e recursos eficazes perante os tribunais nacionais, assim como o direito à indenização justa e adequada por qualquer dano decorrente do ato discriminatório.

A segunda parte da Convenção (arts. 8º ao 16) trata da criação e *modus operandi* do Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial. Os países têm o dever de enviar relatórios ao Comitê, cuja função primordial é analisar comunicações interestatais e petições individuais acerca do cumprimento das disposições da Convenção.

Por fim, a terceira parte (arts. 17 a 25) trata de disposições formais acerca dos papéis da Organização das Nações Unidas (ONU) no cumprimento da Convenção, especificamente por parte dos países que a ratificaram.

DIREITOS DA MULHER

CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (1979)³³

PROTOCOLO FACULTATIVO À CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (1999)

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979) – também denominada como Carta Magna das Mulheres – é constituída por um preâmbulo e 30 artigos, sendo que 16 deles contemplam direitos substantivos que devem ser respeitados, protegidos, garantidos e promovidos pelo Estado. Em suma, a Convenção preconiza a igualdade de gênero, ao mesmo tempo em que reprime quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados Partes.

No art. 1º, a Convenção define discriminação contra a mulher como sendo “toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

Os dispositivos subsequentes que compõem a Parte I (artigos 2º a 6º) tratam das medidas a serem adotadas pelos países para a garantia da efetivação dos direitos indicados pela Convenção nos âmbitos político, social, econômico e cultural.

Tais mecanismos devem compreender alterações no marco legal – dispositivos constitucionais, legislativos, administrativos e outros –, de caráter temporário ou especial, tais como ações afirmativas, modificação de padrões sociais e culturais de conduta, além da supressão do tráfico de mulheres e da exploração da prostituição feminina.

A Parte II da Convenção (arts. 7º a 9º) trata da igualdade de gêneros na vida política e pública dos países. Os dispositivos garantem às mulheres a participação em organismos internacionais de representação, integração na formulação e implementação de políticas públicas, e o exercício de quaisquer cargos públicos em quaisquer níveis de governo.

³³ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4316.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Os dispositivos da Parte III (arts. 10 a 14) indicam a eliminação da discriminação na educação, no trabalho, na saúde, na vida cultural, social e econômica das mulheres.

O art. 11 trata especialmente das condições de igualdade na esfera do emprego, assegurando importantes direitos, tais como: *a)* o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; *b)* o direito às mesmas oportunidades de emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção; *c)* o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção, à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de trabalho, e o direito à formação e à reciclagem profissionais, incluindo a aprendizagem, o aperfeiçoamento profissional e a formação permanente; *d)* o direito à igualdade de remuneração, incluindo benefícios; *e)* o direito à previdência social; e *f)* o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho.

O item 2 do art. 11 assegura à mulher gestante e/ou em licença-maternidade direitos em seu trabalho, com os respectivos benefícios sociais. O item 3, por sua vez, determina a atualização dos respectivos dispositivos legais mediante análise de impacto dos avanços científicos e tecnológicos, garantindo que a segurança profissional da mulher seja “modificada, revogada ou ampliada conforme as necessidades”.

A Parte IV (arts. 15 e 16) estabelece que os Estados Partes concordam em buscar a igualdade de homens e mulheres perante a lei no exercício de seus direitos legais e nas leis que regem o casamento e a família.

A quinta parte trata da criação de um Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, “com o fim de examinar os progressos alcançados na aplicação da presente Convenção”. O Comitê deve, portanto, avaliar a implementação da Convenção e os avanços alcançados pelos países a partir do resumo reportado pelos mesmos, “podendo apresentar sugestões e recomendações gerais baseadas no exame dos relatórios e das informações recebidas dos Estados Partes” (art. 21).

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA (1999)³⁴

Adotada em 1999, a Convenção Interamericana é precursora da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada em 2006.

Os princípios da Convenção Interamericana enfatizam o respeito incondicional à dignidade e à singularidade; a independência e autonomia para a plena participação na vida comunitária; a não discriminação e a plena inclusão social com respeito às diferenças, à igualdade de oportunidades incluindo igualdade entre gêneros, e o respeito às capacidades em desenvolvimento das crianças, adolescentes e adultos com deficiência.

O art. I, item 2, define o que se configura como discriminação: “toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência”. E faz a importante ressalva de que “não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência”.

O art. III da Convenção Interamericana trata diretamente do trabalho e emprego. Recomenda aos Estados Partes a adotarem as “medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade”.

Dentre as medidas, destaca-se a eliminação da discriminação e a integração das pessoas com deficiência como prestadora de bens e serviços, sua atuação em empregos, acesso à Justiça e inserção nos serviços policiais e atividades político-administrativas. Para o alcance desse novo quadro, a Convenção determina a adoção das medidas necessárias não apenas por parte das autoridades governamentais, mas também por entidades privadas e pela sociedade civil.

³⁴ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

A Convenção cria a Comissão para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, constituída por um representante designado por cada Estado Parte. A Comissão tem como objetivo analisar os relatórios periódicos que devem ser apresentados pelos países, sugerindo ações que permitam o melhor cumprimento de seus dispositivos.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (2006)³⁵

PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (2006)

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, firmada em 2006, foi aprovada pelo Congresso Nacional na forma do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com o quórum previsto no art. 5º, § 3º da Constituição³⁶. A Convenção e seu Protocolo Facultativo têm, portanto, o efeito de norma constitucional, devendo ser seguidos dentro de tal parâmetro.

O documento possui extenso preâmbulo, seguido de 50 artigos. Em 25 dispositivos, o preâmbulo apresenta os princípios fundamentais que norteiam a aplicação da Convenção, baseados no reconhecimento de que “a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano” (item *h*).

Nesse sentido, a Convenção indica a promoção e proteção dos direitos e da dignidade das pessoas com deficiência, buscando “corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência e para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos” (item *y* do preâmbulo). Assim, a Convenção tem o papel fundamental de reconhecer, como fator limitante para a pessoa, o meio em que ela está inserida, e não a deficiência da qual é portadora.

³⁵ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

³⁶ Art. 5º, § 3º da Constituição: “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”.

O art. 1º reforça o propósito da Convenção - “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. Define, além disso, as pessoas com deficiência - “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Nos artigos subsequentes (2º a 11), a Convenção apresenta as definições, obrigações gerais e princípios de igualdade e não discriminação, trata especificamente das situações das mulheres e crianças com deficiência, define as questões de acessibilidade, o direito à vida, situações de risco e emergências humanitárias.

Os artigos 11 e 12 tratam das garantias judiciais - reconhecimento perante a lei e acesso à Justiça, respectivamente.

O art. 11 indica aos países a adoção das medidas apropriadas visando assegurar à pessoa com deficiência o exercício de sua capacidade legal, incluindo “salvaguardas apropriadas e efetivas para prevenir abusos, em conformidade com o direito internacional dos direitos humanos”. Também assegura às pessoas com deficiência o igual direito de possuir ou herdar bens, de controlar as próprias finanças e ter igual acesso a empréstimos bancários, hipotecas e outras formas de crédito financeiro.

O art. 12, que trata do “Acesso à Justiça”, prevê inclusive a realização de adaptações processuais adequadas, “a fim de facilitar o efetivo papel das pessoas com deficiência como participantes diretos ou indiretos, inclusive como testemunhas, em todos os procedimentos jurídicos, tais como investigações e outras etapas preliminares” (item 1). O dispositivo prevê, além disso, a capacitação dos servidores da Justiça, “inclusive a polícia e os funcionários do sistema penitenciário”, para o atendimento às pessoas com deficiência (item 2).

Os artigos posteriores apresentam, ainda, as seguintes previsões específicas: prevenção contra a tortura ou tratamentos ou penas cruéis (art. 15); prevenção contra a exploração, a violência e o abuso (art. 16); proteção da integridade da pessoa (art. 17); liberdade de movimentação e nacionalidade (art. 18); vida independente e inclusão na comunidade (art. 19); mobilidade pessoal (art. 20); liberdade de expressão e de opinião e acesso à informação (art. 21); respeito à privacidade (art. 22); respeito pelo lar e pela família (art. 23); educação (art. 24); saúde (art. 25); habilitação e reabilitação (art. 26).

O artigo 27 é dedicado integralmente ao direito das pessoas com deficiência ao trabalho e emprego, em iguais condições de oportunidade com as demais pessoas. O item 1 do dispositivo indica aos países a promoção do direito ao trabalho às pessoas com deficiência por meio da adoção de medidas – administrativas, sociais e legislativas – necessárias para a efetivação de provisões, tais como: proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho (alínea *a*); assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas (alínea *c*); promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio (alínea *f*); promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas (alínea *h*).

O art. 27 também determina aos países o desenvolvimento de políticas de combate ao trabalho escravo ou compulsório que abranjam as pessoas com deficiência.

Os artigos 28 a 30 asseguram, respectivamente, o padrão de vida e proteção social adequados, participação na vida política e pública e participação na vida cultural e em recreação, lazer e esporte.

O artigo 31 determina a pesquisa permanente de dados – quantitativos e qualitativos – que permitam uma melhor formulação e implementação de políticas públicas. O art. 32, por sua vez, estimula a cooperação internacional entre os Estados Partes para a execução das medidas definidas na Convenção, apontando como prioritárias, nesse processo, organizações internacionais e regionais relevantes, a sociedade civil e, em particular, organizações de pessoas com deficiência.

A Convenção também cria um Comitê, composto por peritos independentes, que analisará os progressos verificados em âmbito nacional, com base em relatórios periódicos apresentados pelos Estados. A partir de tal análise, o Comitê determinará as diretrizes aplicáveis em cada caso, considerando os avanços alcançados.

Por fim, o Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trata das atribuições e *modus operandi* do Comitê. Também trata das disposições formais acerca dos papéis da ONU no cumprimento da Convenção por parte dos países que a ratificaram.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

PARECER CONSULTIVO OC-18/03, DE 17 DE SETEMBRO DE 2003, SOLICITADO PELOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS³⁷; A CONDIÇÃO JURÍDICA E OS DIREITOS DOS MIGRANTES INDOCUMENTADOS

O Parecer (Opinião Consultiva) nº 18/2003 trata, em 172 parágrafos, dos direitos dos imigrantes legais e ilegais consagrados nos princípios do Direito Internacional geral e do Direito Internacional dos Direitos Humanos em função de uma petição do Governo do México à Corte Interamericana dos Direitos Humanos (CIDH).

No documento, a CIDH determina que os Estados devem respeitar e garantir os direitos fundamentais de todos sob sua jurisdição e, sob pena de serem responsabilizados internacionalmente, devem evitar ações e práticas que limitem ou violem direitos fundamentais.

A Corte Interamericana dos Direitos Humanos prevê explicitamente que os direitos humanos devem ser respeitados e garantidos por todos os Estados. “É inquestionável o fato de que toda pessoa tem atributos, inerentes à sua dignidade humana e invioláveis, que a fazem titular de direitos fundamentais que não se podem desconhecer e que, em consequência, são superiores ao poder do Estado, independentemente de sua organização política” (parágrafo 73).

No Parecer, a CIDH estabelece que o Estado tem a obrigação de respeitar e garantir os direitos humanos trabalhistas de todos os trabalhadores, independente de sua condição de nacionais ou estrangeiros, e não tolerar situações de discriminação em detrimento destes nas relações de trabalho que se estabeleçam entre particulares (empregador-trabalhador). O Estado não deve permitir que os empregadores privados violem os direitos dos trabalhadores, nem que a relação contratual viole os padrões mínimos internacionais (parágrafo 148).

³⁷ Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/04/58a49408579728bd7f7a6bf3f1f80051.pdf>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

A Corte Interamericana também destaca que os trabalhadores, ao serem titulares dos direitos trabalhistas, devem contar com todos os meios adequados para exercê-los (parágrafo 10). Os trabalhadores migrantes indocumentados possuem os mesmos direitos trabalhistas que correspondem aos demais trabalhadores do Estado receptor, e este último deve tomar todas as medidas necessárias para que assim se reconheça e se cumpra na prática (parágrafo 160).

Finalmente, a CIDH reafirma que cabe ao Estado receptor a salvaguarda da dignidade da pessoa humana, bem como de direitos fundamentais do trabalhador, independente de ser ele legal ou ilegal, previstos tanto nas legislações internas quanto em tratados internacionais, tais como: proibição de trabalho forçado; proibição de trabalho infantil; atenção à mulher trabalhadora; associação e liberdade sindical, negociação coletiva; salário justo; seguro social; garantias judiciais e administrativas; duração da jornada de trabalho (parágrafo 157).

DOCUMENTOS DO MERCOSUL RELACIONADOS AO TRABALHO

TRATADO DE ASSUNÇÃO³⁸

O marco legal de criação do Mercosul é o Tratado de Assunção, celebrado em 26 de março de 1991 pelos presidentes e ministros de Relações Exteriores do Brasil, Uruguai, Paraguai e Argentina. O bloco adquiriu personalidade jurídica internacional com o Protocolo de Ouro Preto, firmado em 17 de dezembro de 1994.

O Tratado consolida o principal objetivo do Mercosul – a criação de um mercado comum com livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos. Complementando esse objetivo maior busca-se a adoção de uma política externa comum, a coordenação de posições conjuntas em foros internacionais, a formulação conjunta de políticas macroeconômicas e setoriais, e, por fim, a harmonização das legislações nacionais, com vistas a uma maior integração entre os países.

Embora o Tratado não aborde explicitamente a questão laboral em seus dispositivos, o art. I determina, aos países integrantes do Mercosul, o dever de garantir a livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos no território dos países signatários.

³⁸ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaAdpf101/anexo/Tratado_de_Assuncao..pdf> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Assim, considerando a mão de obra um fator de produção, deve ser livre a sua circulação nos países que integram o Mercado Comum.

O mesmo artigo estabelece “o compromisso dos Estados Partes de harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração”. Tal dispositivo prevê, portanto, a remoção de trâmites migratórios que dificultem a livre circulação de trabalhadores nos Estados Partes e de impedimentos decorrentes da exigência de nacionalidade para o exercício e ocupação de cargos, bem como as barreiras que impeçam a livre circulação de pessoas e bens.

DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL³⁹

A Declaração Sociolaboral do Mercosul é um tratado internacional de 1998, que elenca princípios sociais e trabalhistas a serem observados e praticados pelos Estados Partes.

O documento resulta do reconhecimento de que a integração regional promovida pelo Mercado Comum não pode restringir-se à esfera comercial ou econômica, devendo “abranger a temática social, tanto no que diz respeito à adequação dos marcos regulatórios trabalhistas às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do Mercosul, correspondente às convenções fundamentais da OIT”.

A Declaração é dividida em partes que tratam dos direitos individuais; direitos coletivos; outros direitos; e aplicação e seguimento. No campo dos direitos individuais, trata da eliminação e combate ao trabalho escravo e infantil irregular, da igualdade efetiva de direitos (não discriminação) e promoção da igualdade, e da situação dos trabalhadores migrantes e fronteiriços, que devem usufruir da mesma igualdade de direitos e condições de trabalho “reconhecidos aos nacionais do país”.

No campo dos direitos coletivos, trata da liberdade de associação sindical e negociação coletiva. Em “outros direitos”, trata da proteção do emprego, da saúde e segurança no trabalho, seguridade social, formação profissional, entre outros. E, por fim, em “aplicação e seguimento” indica formas e mecanismos de encaminhamento dos assuntos listados na Declaração, que devem ser definidos pela Declaração Sociolaboral Regional.

³⁹ Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf> Acesso em: 20 de outubro de 2016.



SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

CONVENÇÃO 42⁴⁰

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
INDENIZAÇÃO POR ENFERMIDADE PROFISSIONAL (REVISTA)	1934	8/06/1936	EM VIGOR	INSTRUMENTO DESATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 9, de 22/12/1935, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 8 de junho de 1936;

c) promulgação = Decreto nº 1.361, de 12/01/1937;

d) vigência nacional = 8 de junho de 1937.

A Convenção 42 da OIT trata da indenização por enfermidade profissional. O art. 1º dispõe sobre a obrigação, por parte dos países que a ratificaram, de “garantir às vítimas de enfermidades profissionais, ou a quem tiver seus direitos, uma indenização baseada nos princípios gerais da legislação nacional sobre indenização por acidentes de trabalho”.

⁴⁰ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/451>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

O item 2 do mesmo artigo garante, além da indenização, que a taxa a ser disposta “não será inferior à que estabeleça a legislação nacional pelo dano resultante dos acidentes de trabalho”.

O art. 2º da Convenção lista os diversos tipos de enfermidades profissionais que podem afetar os trabalhadores de “indústrias, profissões ou operações”. Tais enfermidades estão divididas em dois grupos: “lista de enfermidades e substâncias tóxicas” e “lista de profissões, indústrias ou operações correspondentes”.

CONVENÇÃO 19⁴¹

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
IGUALDADE DE TRATAMENTO (INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO)	1925	25/04/1957	EM VIGOR	INSTRUMENTO EM SITUAÇÃO PROVISÓRIA

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 24, de 29/05/1956, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto nº 41.721, de 25/06/1957;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

A Convenção 19 da OIT determina, aos países que a ratificarem, a igualdade de tratamento nos casos de acidente de trabalho que ocorram em seu território, envolvendo pessoas de outros países, desde que o Estado de origem também tenha ratificado a Convenção (art. 1º). O item 2 do mesmo artigo assegura a igualdade de tratamento aos trabalhadores estrangeiros e seus dependentes, ainda que não haja “condição de residência” no país onde ocorreu o acidente.

⁴¹ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/446>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO 81⁴²

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
INSPEÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA E NO COMÉRCIO	1947	11/10/1989	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 24, de 29/05/1956, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto nº 41.721, de 25/06/1957;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958;

A Convenção 81 da OIT preconiza aos países que a ratificaram a implementação e manutenção de um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais (art. 1º). O sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais se aplicará a todos os estabelecimentos para os quais os inspetores de trabalho estão encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da profissão (art. 2º).

O art. 3º define as atribuições do serviço de inspeção do trabalho: a) assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, salários, segurança, higiene e bem-estar, entre outros; b) fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores acerca dos meios mais eficazes para observar as disposições legais; c) levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes.

O art. 6º determina que os serviços de inspeção sejam executados por “funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida”.

⁴² Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/457>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

O art. 17, por sua vez, trata das sanções legais às quais estão sujeitas as pessoas que violarem ou negligenciarem a observância das disposições legais, cuja execução está sob a incumbência dos inspetores do trabalho.

A Convenção também obriga aos inspetores de trabalho ou os escriturários de inspeção locais, segundo o caso, a submeter, à autoridade central de inspeção, relatórios periódicos anuais de caráter geral sobre os resultados de suas atividades (art. 19). No relatório deve constar o teor da legislação do referido país e de sua prática no que se refere às disposições, esclarecendo até que ponto as diretrizes foram implementadas (art. 25, item 3).

CONVENÇÃO 120⁴³

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
HIGIENE NO COMÉRCIO E NOS ESCRITÓRIOS	1964	24/03/1969	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 30, de 20/08/1968, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 24 de março de 1969;

c) promulgação = Decreto nº 66.498, de 27/04/1970;

d) vigência nacional = 24 de março de 1970.

A Convenção 120 da OIT trata da higiene nos estabelecimentos comerciais e em ambientes de escritório (art. 1º). Os arts. 7º ao 20 abordam, de forma específica, como os locais de trabalho devem ser mantidos, a partir dos preceitos determinados pela Convenção.

Tais dispositivos referem-se à limpeza, organização, ventilação, temperatura, adequação de ruídos, obrigatoriedade de haver enfermaria ou posto médico nesses locais, proteção contra substâncias e processos incômodos, insalubres, tóxicos ou perigosos, entre outros.

Na sequência, a Convenção aborda as questões formais de aplicação e supervisão das diretrizes preconizadas, indicando as medidas e os órgãos responsáveis pela execução das respectivas atribuições.

⁴³ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/478>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO 148⁴⁴

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
CONTAMINAÇÃO DO AR, RUÍDO E VIBRAÇÕES	1977	14/01/1982	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 56, de 9/10/1981, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 14 de janeiro de 1982;

c) promulgação = Decreto nº 93.413, de 15/10/1986;

d) vigência nacional = 14 de janeiro de 1983.

A Convenção 148 da OIT trata da contaminação do ar, ruído e vibrações no ambiente de trabalho (art. 2º, item 1). O art. 1º determina o alcance da Convenção a todos os ramos da atividade econômica. O art. 4º determina aos países que adotem as medidas necessárias no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações, e para proteger os trabalhadores contra tais riscos. Para isso, os países devem utilizar-se de normas técnicas, repertórios de recomendações práticas e outros meios apropriados.

A Parte II, que trata das Medidas de Prevenção e Aplicação, prevê que a autoridade competente de cada país estabeleça critérios que permitam definir os riscos da exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho; e a fixar, quando cabível, com base em tais critérios, os limites de exposição (art. 8º). Para isto, deve levar em conta parecer técnico de especialistas no assunto, designados “pelas organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores” (item 1 do art. 8º).

A segunda parte trata também da divulgação e informação às pessoas sobre os riscos profissionais que possam originar-se no local de trabalho, devendo receber instruções apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se dos mesmos.

⁴⁴ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/500>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO 161⁴⁵

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO	1985	18/05/1990	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 86, de 14/12/1989, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1990;

c) promulgação = Decreto nº 127, de 22/05/1991;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1991.

A Convenção 161 da OIT preconiza o cuidado com a saúde no ambiente de trabalho. O art. 1º define “serviços de saúde no trabalho” como um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa, sobre: *i*) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, visando a saúde física e mental; e *ii*) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de saúde.

O art. 3º determina a adoção progressiva de tais serviços de saúde sem distinção de trabalhador, considerando empresas privadas, serviço público e cooperativas atuando em quaisquer ramos da atividade econômica. O art. 4º determina às autoridades competentes consultarem as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, sempre que elas existam, a respeito das medidas a serem adotadas para pôr em prática as disposições da Convenção.

Nos dispositivos da Parte II, a Convenção 161 trata das funções adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho, dentre as quais se destacam aquelas previstas no art. 5º, tais como: *a*) identificar e avaliar os eventuais riscos presentes nos locais de trabalho; *b*) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador; *f*) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação ao trabalho; *j*) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência.

⁴⁵ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/507>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

A terceira parte trata das medidas a serem adotadas por parte dos países para garantir os preceitos estabelecidos na Convenção – que devem ocorrer no campo legislativo ou por intermédio de convenções coletivas e outros acordos entre empregadores e trabalhadores. O art. 6º, alínea “c” cita, ainda, que a implementação dessas medidas devem também ocorrer “por todos os demais meios aprovados pela autoridade competente após consultas junto a organizações representativas de empregadores e trabalhadores interessados”.

Na Parte IV – Condições de Funcionamento –, a Convenção determina que “o pessoal prestador de serviços de saúde no trabalho deverá gozar de independência profissional completa com relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes, quando estes existirem, no que tange às funções estabelecidas no art. 5º”.

CONVENÇÃO 139⁴⁶

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
PREVENÇÃO E CONTROLE DE RISCOS PROFISSIONAIS CAUSADOS POR SUBSTÂNCIAS OU AGENTES CANCERÍGENOS	1974	27/06/1990	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 3, de 7/05/1990, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 27 de junho de 1990;

c) promulgação = Decreto nº 157, de 2/06/1991;

d) vigência nacional = 27 de junho de 1991.

A Convenção 120 da OIT estipula aos países a divulgação periódica das substâncias e agentes cancerígenos aos quais estará proibida a exposição no trabalho – ou sujeita a autorização ou controle –, e aqueles a que se devam aplicar outras disposições da presente Convenção (art. 1º).

⁴⁶ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/493>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

O art. 2º indica a substituição das “substâncias e agentes cancerígenos a que possam estar expostos os trabalhadores durante seu trabalho por substâncias ou agentes não cancerígenos ou por substâncias ou agentes menos nocivos”. Na escolha das substâncias ou agentes de substituição deve-se levar em conta suas propriedades cancerígenas, tóxicas e outras.

Os arts. 3º a 6º determinam aos países a tomada de medidas legais e de informação; a garantia de exames médicos para auferição da saúde dos trabalhadores eventualmente expostos a tais substâncias; e a disponibilização de serviços adequados de inspeção do uso correto de tais substâncias.

CONVENÇÃO 155⁴⁷

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES	1981	18/05/1992	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 2, de 17/03/1992, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1992;

c) promulgação = Decreto nº 1.254, de 29/09/1994;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1993.

A Convenção 155 da OIT trata da segurança e saúde do trabalhador, aplicando-se “a todas as áreas de atividades econômicas” (art. 1º), incluindo a administração pública (art. 3º). O art. 3º também define local de trabalho como todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle direto ou indireto do empregador (alínea a); o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (alínea e).

⁴⁷ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

A Parte 2 da Convenção 155 trata dos princípios a serem considerados para a elaboração de uma política nacional de saúde e segurança do trabalhador (meio ambiente do trabalho). O art. 5º aponta as esferas específicas de cuidados e procedimentos a serem consideradas em tal política, dentre as quais se destacam a previsão de treinamento das equipes interventoras em prol do meio ambiente do trabalho, comunicação adequada e intercooperação entre os grupos que lidam com a questão e proteção dos trabalhadores que tratem do assunto.

O art. 7º determina o exame da situação nacional – em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho –, a intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, visando a identificação dos principais problemas e a elaboração de alternativas para solucioná-los.

A terceira parte da Convenção – Ação a Nível Nacional – determina aos países a adoção de medidas legislativas e respectiva regulamentação necessária para a efetivação de seus preceitos. O art. 13 garante ao trabalhador o direito de interromper uma situação de trabalho caso considere, “por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde”.

Para garantir a conscientização dos trabalhadores quanto à saúde no trabalho, o art. 14 prevê a incorporação das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e treinamento, incluídos aqueles do “ensino superior técnico, médico e profissional”.

Na Parte IV – Ação e Nível de Empresa – estão previstas as obrigações a serem cumpridas pelos empregadores, bem como é reforçada a necessidade da intercooperação tanto no âmbito dos empregadores quanto dos trabalhadores, sempre em prol do meio ambiente do trabalho.

CONVENÇÃO 171⁴⁸

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
TRABALHO NOTURNO	1990	18/12/2002	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 270, de 13/11/2002, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de dezembro de 2002;

c) promulgação = Decreto nº 5.005, de 8/03/2004;

d) vigência nacional = 18 de dezembro de 2003.

A Convenção 171 da OIT dispõe sobre o trabalho noturno, trazendo diretrizes acerca da saúde e do meio ambiente do trabalho, as quais devem ser adotadas pelas empresas para proteger os trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades profissionais.

O art. 1º da Convenção define o trabalho noturno como sendo a atividade realizada por um período de pelo menos sete horas consecutivas, abrangendo o intervalo compreendido entre meia noite e cinco horas da manhã. A Convenção deve ser aplicada a todos os trabalhadores assalariados, exceto aqueles que trabalham na agricultura, pecuária, pesca, transportes marítimos e navegação interior (art. 2º).

Os artigos 4 a 10 preveem diversas medidas a fim de proteger a saúde dos trabalhadores, garantindo a tais profissionais o convívio familiar e social, bem como isonomia no trabalho. O art. 7º trata especialmente da segurança e proteção da maternidade, com previsões específicas para mulheres gestantes e no pós-parto.

O art. 10 determina a consulta, por parte do empregador, aos “representantes dos trabalhadores interessados acerca dos detalhes desses horários e sobre as formas de organização do trabalho noturno que melhor se adaptem ao estabelecimento e ao seu pessoal, bem como sobre as medidas de saúde no trabalho e os serviços sociais que seriam necessários”. O dispositivo garante, ainda, que tais consultas sejam realizadas regularmente.

⁴⁸ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/515>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

Por fim, ressalte-se o art. 11, que indica os meios pelos quais os países devem aplicar as disposições da Convenção. Dentre eles, se destaca a previsão de convênios coletivos, laudos arbitrais e até mesmo sentenças judiciais.

Os demais dispositivos abordam as disposições gerais da Convenção, não relacionadas diretamente ao exercício do trabalho.



RELAÇÕES COLETIVAS

CONVENÇÃO 98⁴⁹

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	1949	18/11/1952	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 49, de 27/08/1952, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de novembro de 1952;

c) promulgação = Decreto nº 33.196, de 29/06/1953;

d) vigência nacional = 18 de novembro de 1953.

A Convenção 98 da OIT preconiza o direito de organização e de negociação coletiva dos trabalhadores, consagrando a liberdade de associação e a autonomia das organizações sindicais perante o Estado.

O art. 1º, item 1, estabelece proteção aos trabalhadores “contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”, protegendo-os, no âmbito das relações de trabalho, de discriminação em virtude do exercício de sua liberdade de associação.

⁴⁹ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

O item 2, alínea *a*, impede a exigência, ao trabalhador, “de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato”. A alínea *b*, por sua vez, protege o trabalhador que exercer seu direito de associação sindical fora do horário de trabalho ou mesmo durante, desde que seja com o consentimento do empregador.

A Convenção estabelece, ainda, em seu art. 2º, que as organizações de trabalhadores e empregadores deverão gozar de proteção contra atos de ingerência ou intervenção, de umas nas outras, em sua criação, funcionamento e formação.

O art. 4º trata da negociação coletiva *strictu sensu*. O dispositivo determina a adoção, por parte dos países, de medidas visando “fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”.

O art. 6º exclui, dos efeitos da Convenção 98, os servidores públicos, cujos direitos e estatutos ficam a salvo de suas disposições.

CONVENÇÃO 135⁵⁰

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
PROTEÇÃO DE REPRESENTANTES DE TRABALHADORES	1971	18/05/1990	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 86, de 14/12/1989, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1990;

c) promulgação = Decreto nº 131, de 22/05/1991;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1991.

A Convenção 135 da OIT complementa a Convenção 98, preconizando a proteção aos representantes dos trabalhadores no âmbito das relações de trabalho, contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los (art. 1º).

O dispositivo ressalta, ainda, que tais medidas de proteção devem ser destinadas aos trabalhadores que estejam no exercício de suas atividades sindicais, “conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais” em vigor.

O art. 2º determina a adoção de mecanismos de facilitação para o exercício das atividades de representação associativa, desde que respeitados os normativos que regem as relações de trabalho de cada país. O item 3 ressalta, ainda, que “a concessão dessas facilidades não deve entravar o funcionamento eficiente da empresa interessada”.

O art. 3º define os “representantes dos trabalhadores” como representantes sindicais e eleitos, apenas com a ressalva de que as representações unitárias não poderão praticar aquelas atividades que a legislação nacional atribuir como prerrogativa exclusiva dos sindicatos.

O artigo 4º remete à legislação nacional, aos acordos e convenções coletivas de trabalho, bem como aos laudos arbitrais e sentenças judiciais, a definição de quais seriam os trabalhadores com direito à proteção contemplada na norma.

O art. 5º, por sua vez, determina a adoção de medidas “para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação” entre ambos.

⁵⁰ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CONVENÇÃO 151⁵¹

ASSUNTO	ANO DE APROVAÇÃO NO ÂMBITO DA OIT	DATA DA RATIFICAÇÃO NO BRASIL	SITUAÇÃO ATUAL	CATEGORIA: ATUALIZADO/ DESATUALIZADO/ PROVISÓRIO/ PENDENTE REVISÃO
DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1978	15/06/2010	EM VIGOR	INSTRUMENTO ATUALIZADO

a) aprovação = Decreto Legislativo nº 206, de 7/04/2010, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 15 de junho de 2010;

A Convenção 151 da OIT trata das relações trabalhistas na administração pública. Ela estabelece o direito à organização sindical e a negociação coletiva entre os trabalhadores públicos e seus respectivos gestores nas três esferas de governo – municipal, estadual ou federal.

O documento está dividido em seis partes. A Parte I trata do alcance da Convenção, que “deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho” (art. 1º).

A segunda parte trata da Proteção do Direito de Sindicalização, garantindo proteção adequada aos servidores públicos contra todo ato de discriminação sindical em relação a seu emprego. O art. 5º refere-se especialmente às “organizações de empregados públicos”, determinando, em seu benefício, adequada proteção contra qualquer ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

A Parte V trata da solução dos conflitos, indicando medidas como a negociação entre as partes por meio de “procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados”.

Ressalte-se, por fim, a Parte VI, cujo art. 9º garante aos empregados públicos os mesmos direitos civis e políticos dos demais trabalhadores para o livre exercício da liberdade sindical, “com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções”

⁵¹ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/501>> Acesso em: 20 de outubro de 2016.

CAPÍTULO 2

Justiça do Trabalho,
Anamatra e Direitos
Humanos – atuação
nos diversos espaços
públicos

A Anamatra, ao longo de suas quatro décadas de existência, sempre esteve engajada na luta pela garantia dos direitos sociais e fundamentais dos cidadãos, especialmente os trabalhadores. A entidade participa ativamente das ações destinadas à erradicação dos trabalhos escravo e infantil, e à extinção de todas as formas de discriminação presentes no universo do trabalho.

A Diretoria Executiva da Associação conta com uma instância que atua especificamente nesse campo – Diretoria de Cidadania e Direitos Humanos –, como um espaço institucionalizado que elabora, sistematiza e desenvolve ações na área.

Por meio de tal Diretoria e da Presidência da entidade – com a participação das demais instâncias –, são desenvolvidas campanhas e projetos destinados à Magistratura do Trabalho e à sociedade. O objetivo é ampliar o interesse para temas relacionados aos direitos sociais, disseminar informações e proporcionar integração comunitária. Por outro lado, a partir dessa inserção, a Anamatra demonstra, aos principais formuladores e articuladores de políticas públicas do país, a visão e a colaboração dos juízes do Trabalho acerca dos componentes sociais fundamentais vinculados à luta trabalhista.

Tal atuação ocorre também por meio de ativa participação da Associação em órgãos deliberativos e de monitoramento das formas degradantes de trabalho, compostos por entidades governamentais e não governamentais, como a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), na qual integra o Comitê Executivo; e o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI).

Outros diversos espaços são ocupados pela Anamatra, promovendo o debate e o desenvolvimento de ações nesse sentido. Dentre eles, merecem destaque os Congressos Nacionais de Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamats), que reúnem personalidades renomadas do Direito e da Justiça do Trabalho, a partir dos quais são aprovadas teses e enunciados que consolidam avanços doutrinários importantes, além de base para nova jurisprudência da Justiça do Trabalho no campo dos direitos humanos.

Ressalte-se, ainda, a intensa inserção da Anamatra nos debates realizados nos âmbitos dos poderes Legislativo e Executivo. Diretores da Associação participam como palestrantes e debatedores de diversas audiências públicas no Congresso Nacional, além de manter frequentes reuniões com importantes lideranças políticas, momentos nos quais reforçam os princípios e a importância da efetivação dos direitos humanos no campo laboral.

Ressalte-se, por fim, que o presente capítulo consolida as principais ações formalizadas perante os espaços públicos de interlocução e articulação na defesa da cidadania e dos direitos humanos. A seção traz, também, as principais ações propostas perante o Poder Judiciário neste âmbito.

De forma similar à organização apresentada no capítulo 1, a atuação em prol dos direitos humanos está dividida, no presente capítulo, nos seguintes eixos: trabalho escravo; trabalho infantil; igualdade no trabalho; saúde e meio ambiente do trabalho; e relações coletivas.



TRABALHO ESCRAVO

AÇÕES PROPOSTAS PERANTE O PODER JUDICIÁRIO

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE
(ADI) Nº 5.209

TRABALHO ESCRAVO

Relator: Ministro Gilmar Mendes

Objeto - Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) com pedido de medida cautelar, proposta pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (Abrainc), para ver declarada a inconstitucionalidade da Portaria Interministerial MTE/SDH nº 2, de 12 de maio de 2011, que “enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e revoga a Portaria MTE nº 540, de 19 de outubro de 2004”. Da mesma forma, a Abrainc pede a declaração de inconstitucionalidade da mencionada Portaria nº 540/2004, a qual criou o Cadastro.

Tramitação - Em dezembro/2014 a liminar foi deferida. Em abril/2015 a Anamatra protocolou pedido de intervenção na ADI na qualidade de *amicus curiae*, com o objetivo de demonstrar a inadmissibilidade da ADI, bem como a constitucionalidade do ato por ela atacado. Além disso, a Anamatra, antes mesmo de ser admitida no feito como *amicus curiae*, requereu a juntada da inclusa Portaria Interministerial nº 2/2015, que revogou a Portaria

Interministerial 2/2011, impugnada nesta ADI, de sorte a permitir que se verifique a ocorrência da perda de objeto da ação para proclamar a extinção do processo. Em outubro/2015 a PGR se manifestou pelo não conhecimento da ação e, no mérito, pela improcedência do pedido. Em maio/2016 a ADI foi julgada prejudicada pela perda superveniente do objeto. O processo transitou em julgado e foi arquivado em junho/2016.

DOCUMENTOS - CARTAS ABERTAS, MANIFESTOS, NOTAS TÉCNICAS, ESTUDOS E OFÍCIOS PRODUZIDOS PELA ANAMATRA

Documento: Nota Técnica Competência Penal da Justiça do Trabalho

Data: 27 de março de 2012

Autoria: Juiz Guilherme Guimarães Feliciano, a pedido da Anamatra

Assunto: Nota Técnica favorável ao PL nº 2636/2007 e PL nº 2684/2007

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam no universo do trabalho

Resumo: Nota Técnica configurada em amplo estudo – tomando como base os projetos de Lei (PLs) nºs 2636/2007 e 2684/2007 – demonstrando a urgência de se conferir expressa competência penal condenatória à Justiça do Trabalho. No documento, o magistrado ressalta que o Governo Federal brasileiro e a OIT reconhecem que o principal obstáculo para julgar as pessoas que utilizam mão de obra escrava está relacionado à falta da correta definição das competências jurisdicionais. Assim, ele defende a transferência da competência penal para a Justiça do Trabalho nos seguintes casos: crimes e contravenções contra a organização do trabalho; crime de redução à condição análoga à de escravo (art. 149 do Código Penal) e as demais infrações penais contra a liberdade de trabalho; infrações penais contra a administração da Justiça do Trabalho; e infrações penais praticadas em detrimento de agente de autoridade laboral, no exercício de sua função ou em razão dela.

Documento: Nota Técnica Trabalho Escravo (nº 02/2012)

Data: 21 de maio de 2012

Autoria: Juiz Guilherme Guimarães Feliciano, integrante da Comissão Legislativa da Anamatra

Assunto: Trabalho Escravo Contemporâneo (PLs nºs 3842/2012, 5016/2005 e outros), art. 149 do Código Penal (redação da Lei nº 10.803/2003), elementos técnico-jurídicos e sugestão legislativa

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: A Nota Técnica apresenta um amplo estudo acerca da definição de trabalho escravo nos documentos legais vigentes no país, tais como o art. 149 do Código Penal (Lei nº 10.803/2003). Também analisa projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional que tratam do tema - PL nº 3842/2012, PL nº 5016/2005 e outros similares, todos relativos ao tipo penal de redução à condição análoga a de escravo, bem como a legislação e doutrina pertinentes. No estudo, e a partir de ampla revisão bibliográfica, o juiz Germano Siqueira - integrante da Anamatra - contribui para o debate sobre o art. 149 do CP, decorrente da Lei 10.803/2003. Ele busca identificar se esta última é de fato a mais adequada para o enfrentamento do problema e quais seriam as diferenças entre as figuras do trabalho em condições análogas à de escravo e do trabalho em condições degradantes, hoje sem distinção aparente no texto legislativo.

Documento: Proposta de Emenda ao PLS nº 236/2012 (Anteprojeto de Código Penal)

Data: 9 de julho de 2012

Autoria: Anamatra

Assunto: Apresentação de emenda ao PLS nº 236/2012, que trata do trabalho escravo, com proposta para criminalização da exploração do trabalho escravo

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: A Nota Técnica apresenta proposta de emenda ao Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 236/2012 – Anteprojeto de Código Penal –, em tramitação no Senado Federal. A Anamatra visa a criminalização da exploração do trabalho escravo. Assim, os dispositivos apresentados destinam-se a aperfeiçoar tecnicamente o tipo penal em vigor (art. 149 do Código Penal), além de alterar os artigos 150 e 462 constantes do referido projeto.

Documento: Ofício Anamatra nº 1039/2014

Data: 22 de maio de 2014

Autoria: Anamatra

Assunto: Ofícios direcionados ao Senado Federal, em apoio à PEC nº 57-A (“PEC do Trabalho Escravo”)

Destinatários:

- Senador Renan Calheiros, presidente do Senado Federal
- Senador Eduardo Braga, líder do Governo no Senado Federal
- Senador Eunício Oliveira, líder do PMDB no Senado Federal
- Senador Aloysio Nunes, líder do PSDB no Senado Federal
- Senador Humberto Costa, líder do PT no Senado Federal
- Senador Rodrigo Rollemberg, líder do PSB no Senado Federal

Resumo: Os ofícios enviados pela Anamatra à presidência e às lideranças dos principais partidos do Senado Federal conclamam a Casa Legislativa a aprovar a “PEC do Trabalho Escravo” (PEC nº 57-A), cujo texto prevê a expropriação de terras – urbanas e rurais – onde for encontrada a exploração do trabalho escravo.

Documento: Manifesto de Apoio à Emenda nº 10 ao PLS nº 432/2013

Data: Setembro de 2014

Autoria: Anamatra

Assunto: Manifesto de Apoio à emenda ao PLS nº 432/2013

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: Manifesto de apoio à emenda de Plenário nº 10 apresentada ao Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 432/2013, que visa regulamentar a definição de trabalho escravo previsto na Emenda Constitucional (EC) 81 – originária da denominada PEC do Trabalho Escravo –, a qual prevê a expropriação de locais onde for constatado o trabalho escravo.

Documento: Ofício Anamatra nº 1122/2015 à OIT/Genebra

Data: 4 de novembro de 2015

Autoria: Anamatra

Assunto: Projetos de Lei em trâmite no Congresso Nacional que descaracterizam o conceito de trabalho análogo à escravidão e esvaziam o sentido da PEC do Trabalho Escravo

Destinatário: Sr. Guy Rider, diretor geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Genebra (Suíça)

Resumo: O ofício direcionado à OIT em Genebra externa a profunda contrariedade da Anamatra em relação a projetos de Lei em trâmite no Congresso Nacional – PL 2464/2015, PL 3842/2012, PLS 432/2013 (regulamentação da PEC do Trabalho Escravo) e PLS 236/2012 (Reforma do Código Penal) –, que objetivam a alteração do conceito de trabalho análogo ao de escravo, descaracterizando-o por completo em relação às práticas contemporâneas e características do país, além de tornar sem efeito a aprovação da Emenda Constitucional nº 81.



TRABALHO INFANTIL

AÇÕES PROPOSTAS PERANTE O PODER JUDICIÁRIO

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE
(ADI) Nº 5.326

TRABALHO INFANTIL (ABERT)

Relator: Ministro Marco Aurélio

Objeto – A Anamatra apresentou, perante o Supremo Tribunal Federal, requerimento para intervir na ADI 5.326 na qualidade de *amicus curiae*, com o objetivo de demonstrar a ausência de inconstitucionalidade dos atos impugnados pela ação. A Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão (Abert), requerente original da Ação, pretende a declaração de inconstitucionalidade dos atos por ela impugnados, no ponto em que submetem “as causas que tenham como fundamento a autorização para trabalho de crianças”, inclusive artístico, aos “juízes do Trabalho, nos termos do art. 114, incisos I e IX, da Constituição Federal”. Para a Abert, “a autorização para participação de menores de idade em manifestações artísticas (...) não possui natureza trabalhista, mas eminentemente civil”. No entender da Anamatra há um erro de premissa quanto à compreensão da questão e, desta forma, defende a competência da Justiça do Trabalho na presente causa, mantendo a validade dos atos atacados.

Tramitação - Em agosto/2015, a Anamatra interpôs Agravo Regimental em face da decisão que indeferiu o seu pedido de ingresso como *amicus curiae*, requerendo ao ministro relator reconsiderar a decisão. E, caso assim não entenda, requereu a Associação que o presente agravo regimental seja submetido ao julgamento do Plenário, instância a qual a Anamatra acredita que conhecerá e proverá o pedido de ingresso como *amicus curiae*. No mesmo mês, a liminar foi deferida. Em outubro/2015 não foi acolhido o pedido de reconsideração, bem como negado seguimento ao agravo. Na sequência (outubro), a PGR se manifestou pelo referendo da medida cautelar deferida monocraticamente pelo relator. Em agosto/2016, o ministro relator reconsiderou o pronunciamento que resultou na negativa de seguimento ao agravo, determinando o envio do processo ao relator, para apreciação do primeiro agravo interno interposto pela Anamatra.

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO
DE PRECEITO FUNDAMENTAL
(ADPF) nº 361

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO
TRABALHO E AUTORIZAÇÃO PARA
TRABALHO INFANTIL

Relator: Ministro Marco Aurélio

Objeto - A Anamatra propôs a presente ADPF, em face do § 2º do art. 405 e *caput* do art. 406, ambos da CLT, assim como do art. 149, II, da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e da Adolescência) - dispositivos não recepcionados pela Emenda Constitucional nº 45, que atribuiu à Justiça do Trabalho competência para toda e qualquer ação sobre relação de trabalho. Desta forma, estando demonstrada a não recepção parcial dos referidos artigos no ponto em que atribuem competência aos juizados da infância e juventude para autorizar (ou não) o trabalho eventual de menores, requereu seja julgada procedente a presente Arguição de Preceito Fundamental, reconhecendo tais competências como atribuídas aos órgãos da Justiça do Trabalho.

Tramitação - Protocolado em agosto/2015. Houve pedido de ingresso na qualidade de *amicus curiae* apresentado pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) no mesmo mês. Em abril/2016 o processo foi redistribuído ao ministro Marco Aurélio. Em setembro/2016 foi indeferido o pedido de ingresso da AMB. No mesmo mês foi indeferido o pedido da Anamatra, sob o fundamento de inexistência de pertinência temática e de legitimação da Associação. Ainda no mesmo mês, ambas as entidades protocolaram Agravo Regimental em face das respectivas negativas. Conclusos ao relator desde então.

DOCUMENTOS - CARTAS ABERTAS, MANIFESTOS, NOTAS TÉCNICAS, ESTUDOS E OFÍCIOS PRODUZIDOS PELA ANAMATRA

Documento: Carta de Brasília - Do enfrentamento à exploração sexual de crianças e adolescentes para fins comerciais

Data: 11 e 12 de novembro de 2008

Autoria: Procuradores do Trabalho, com apoio da Anamatra, Organização Internacional do Trabalho (OIT), Associação Nacional dos Centros de Defesa da Criança e do Adolescente, Fundação da Criança Cidadã de Fortaleza, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Universidade Federal do Amazonas, Ministério Público do Estado do Pará, Ministério do Trabalho e Emprego, Comitê Nacional de Enfrentamento contra Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes

Assunto: Carta Aberta contra a exploração sexual de crianças e adolescentes, assinada por membros do Ministério Público do Trabalho (MPT), com o respaldo de entidades governamentais e da sociedade civil que atuam contra o trabalho infantil

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: A Carta Aberta reforça a competência penal da Justiça do Trabalho no julgamento de questões não penais decorrentes do trabalho sexual ilícito de crianças e adolescentes. O documento também ressalta a responsabilidade do Ministério Público do Trabalho, que deve se articular com todas as entidades estatais e não estatais que compõem o sistema de garantia de direitos, a fim de garantir a responsabilização integral no enfrentamento à exploração sexual comercial de crianças e adolescentes.

Documento: Proposta de Emenda ao PLS nº 236/2012 (Anteprojeto de Código Penal)

Data: 9 de julho de 2012

Autoria: Anamatra

Assunto: Anteprojeto de Lei que tipifica o crime de exploração do trabalho infantil e do trabalho juvenil ilícito

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: A Anamatra apresenta proposta de emenda ao Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 236/2012, que tramita no Senado Federal, para tipificar o crime de exploração do trabalho infantil e do trabalho juvenil ilícito. Na justificativa apresentada – que se configura em profundo estudo sobre o tema –, a Anamatra contextualiza cada um dos dispositivos sugeridos. Por um lado, tem o cuidado de discrepar situações penalmente inassimiláveis, como por exemplo a atividade eventual e não remunerada (ou modicamente remunerada) do menor no âmbito familiar e o trabalho que deriva da estrita necessidade econômica da família. Por outro lado, pune mais rigorosamente a exploração que se subsumir às chamadas “piores formas de trabalho infantil” (Convenção 182 da OIT), desde que obviamente a conduta já não constitua crime mais grave (como aquele previsto no artigo 244-A do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA). Além disso, esclarece os efeitos obrigatórios da condenação, inclusive quanto à responsabilidade civil dos sujeitos ativos do delito e quanto à própria responsabilidade civil do Estado.

Documento: Nota Técnica Conjunta – Trabalho Artístico da Criança e do Adolescente

Data: 7 de outubro de 2013

Autoria: Anamatra, Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes - Ministério Público do Trabalho, Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (TST-CSJT), Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT)

Assunto: A Nota Técnica apresenta estudo acerca do PL nº 3974/2012, que trata do trabalho infantil

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: A Nota Técnica, a partir de amplo estudo, apresenta posição favorável ao PL nº 3974/2012 – que trata da regulamentação do trabalho infantil –, o qual, segundo as signatárias, consagra o que a jurisprudência e a prática trabalhista já vêm reconhecendo, dada a melhor especialização e capacidade para resolver tais dissídios com os princípios que conformam a Justiça do Trabalho, combinados à proteção constitucional e legal da criança e do adolescente. Além disso, o estudo apresenta pontos essenciais que devem ser considerados na regulamentação do trabalho artístico infantil. Dentre eles, ressaltam-se a limitação das autorizações ao trabalho artístico, e a consideração rigorosa dos critérios e condições para a concessão dos alvarás.

Documento: Declaração-Compromisso sobre o Trabalho Infantil

Data: 10 de outubro de 2013

Autoria: Anamatra, Tribunal Superior do Trabalho (TST), Coordenadoria Nacional do Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância), desembargadores, juízes e procuradores do Trabalho

Assunto: Manifesto pela erradicação do trabalho infantil

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: No documento, os signatários pugnam pela erradicação do trabalho infantil e, em especial, a eliminação das suas piores formas, em cumprimento às normas internacionais. Também defendem que o Poder Judiciário e o Ministério Público participem ativa e decisivamente para assegurar a erradicação do trabalho infantil.

Documento: Declaração de Brasília sobre Trabalho Infantil

Data: 10 de outubro de 2013

Autoria: Anamatra, representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores que participaram da *III Conferência Global sobre Trabalho Infantil*, em Brasília (DF)

Assunto: Declaração (Manifesto) contra o trabalho infantil

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: As entidades signatárias do documento, reunidas na *III Conferência Global sobre Trabalho Infantil*, apresentam na declaração pública uma retrospectiva das ações de combate ao trabalho infantil. Além disso, analisam os obstáculos remanescentes e apresentam medidas para o fortalecimento de ações voltadas para a eliminação das piores formas de trabalho infantil até 2016, bem como para a erradicação de todas as formas de trabalho infantil a partir de esforços conjuntos em âmbitos nacional e internacional.

Documento: Nota Técnica ao PLS nº 83/2006 - Trabalho Artístico Infantil

Data: 22 de outubro de 2013

Autoria: Anamatra

Assunto: A Nota Técnica apresenta estudo acerca do PLS nº 83/2006, que trata do trabalho infantil

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: Tendo como base o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 83/2006, a Nota Técnica apresenta amplo estudo acerca dos impactos do trabalho infantil no desenvolvimento da pessoa, independente da forma que apresente. A Associação é favorável à aprovação do referido projeto dentro das condições dispostas no substitutivo apresentado ao projeto original, e desenvolve os fundamentos de seu posicionamento na Nota.

Documento: Petição contra ADI da Abert

Data: 22 de junho de 2015

Autoria: Anamatra

Assunto: Petição apresentada pela Anamatra ao STF, por meio da qual requer atuação da Justiça do Trabalho nos casos de trabalho artístico

Destinatário: Ministro Marco Aurélio, do Supremo Tribunal Federal (STF), relator da ADI 5326/DF (STF)

Resumo: Petição por meio da qual a Anamatra requer a sua admissão como *amicus curiae* na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5326/DF, do Supremo Tribunal Federal (STF). A ADI 5326 foi proposta pela Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão (Abert) com a finalidade de discutir (e afastar) a competência dos juízes do Trabalho para autorizar o trabalho artístico infanto-juvenil, ao que se opõe a Anamatra. Assim, a Associação busca a intervenção nos autos e, em última instância, sua impugnação.

Documento: Nota Técnica sobre a PEC nº 18/2011

Data: Julho de 2015

Autoria: Anamatra

Assunto: Nota Técnica sobre a PEC nº 18/2011, que dá nova redação à Constituição Federal para autorizar o trabalho sob o regime parcial a partir dos quatorze anos de idade

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: A Anamatra, por meio da Nota Técnica, apresenta posição contrária à Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 18/2011 e seus respectivos apensos. Para a Associação, a PEC – que reduz para 14 anos o limite mínimo de idade para o trabalho – representa um verdadeiro retrocesso no sistema de tutela dos direitos fundamentais e, especificamente, à proteção da criança e do adolescente.

Documento: Nota Técnica sobre a PEC nº 77/2015

Data: Agosto de 2015

Autoria: Anamatra

Assunto: Nota Técnica sobre a PEC nº 18/2011, que dá nova redação à Constituição Federal para autorizar o trabalho sob o regime parcial a partir dos quatorze anos de idade

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: A Anamatra, por meio da Nota Técnica, apresenta posição contrária às propostas de Emenda Constitucional (PECs) nº 77/2015 e nº 274/2013, por considerá-las retrocesso no sistema de tutela dos direitos fundamentais e, especificamente, à proteção da criança e do adolescente. A Associação, no estudo que apresentou por meio da nota, reforçou que “a aprovação das propostas é a admissão do trabalho precoce e, conseqüentemente, afronta aos direitos das crianças e dos adolescentes”.

Documento: Moção Pública FNPETI e Anamatra

Data: 15 de outubro de 2015

Autoria: Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), com a Anamatra

Assunto: Moção Pública de apoio do FNPETI à competência da Justiça do Trabalho nos casos de trabalho infantil artístico

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam em prol dos direitos humanos

Resumo: Moção Pública assinada pelo FNPETI, por meio da qual as entidades integrantes do Fórum - dentre elas a Anamatra - pugnam pelo reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para a apreciação dos pedidos de alvará judicial em favor de crianças e adolescentes, de modo a conferir, nesse contexto, segurança jurídica para o modelo judicial de autorização.



IGUALDADE NO TRABALHO

AÇÕES PROPOSTAS PERANTE O PODER JUDICIÁRIO

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO
nº 713.211/MG

TERCEIRIZAÇÃO

Relator: Ministro Luiz Fux

Objeto – Trata-se de Recurso Extraordinário com Agravo que trata da terceirização – mais especificamente, coloca em debate o conceito da atividade-fim de uma empresa e quais atividades de uma empresa podem ou não ser terceirizadas. A Anamatra é contrária a qualquer proposta que privilegie a terceirização como forma de precarização dos direitos trabalhistas. Para a Associação, não há transigência possível com os princípios do Direito do Trabalho, que devem ser efetivamente respeitados como um sistema normativo de garantias das relações de trabalho. O Agravo tem repercussão geral reconhecida, no qual é recorrente a Celulose Nipo Brasileira S/A (Cenibra) e recorridos o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Ganhães e Região Siti-Extra.

Tramitação – A Anamatra requereu a sua admissão e intervenção no presente feito como *amicus curiae* em setembro/2014, pugnando pela não admissão do Recurso Extraordinário interposto pelo recorrente e, se admitido o recurso, requer seja negado provimento. Em junho/2015 o Agravo de Instrumento foi provido e determinada sua conversão em Recurso Extraordinário para melhor exame da matéria. Conclusos ao relator desde fevereiro/2016.

DOCUMENTOS - CARTAS ABERTAS, MANIFESTOS, NOTAS TÉCNICAS, ESTUDOS E OFÍCIOS PRODUZIDOS PELA ANAMATRA

Documento: Projeto alternativo ao PLC 30/15

Data: Setembro de 2016

Autoria: Anamatra

Assunto: Regulamentação dos contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes, celebrados por pessoas de natureza jurídica de direito privado

Destinatário: Senado Federal

Resumo: A Anamatra tem posição histórica contrária à terceirização por entender que a mesma representa uma forma de precarização dos direitos dos trabalhadores. Com a aprovação, pela Câmara, do PL 4330/04, atual PLC 30/2015 no Senado Federal, por entender que o mesmo representa um retrocesso para os direitos trabalhistas brasileiros, a entidade encaminhou ao Senado texto alterativo ao PLC, que tramita na forma do PLS 339/2016. O novo projeto regula as relações originadas de contratos de terceirização, mantendo o sistema de proteção dos trabalhadores, e reforçando a fiscalização sobre a exploração de tais serviços. Atualmente, o PLS aguarda designação de relator na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ).



SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

DOCUMENTOS – CARTAS ABERTAS, MANIFESTOS, NOTAS TÉCNICAS, ESTUDOS E OFÍCIOS PRODUZIDOS PELA ANAMATRA

Documento: Nota Técnica sobre o PLS nº 308/2012

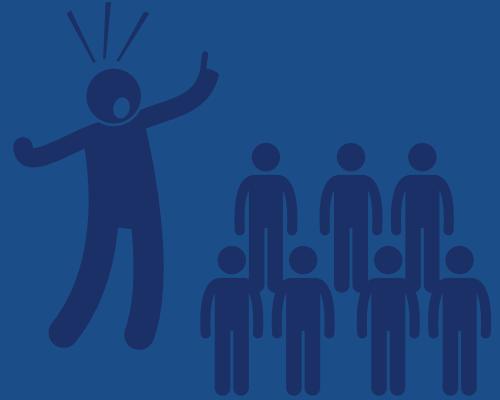
Data: Novembro de 2014

Autoria: Anamatra

Assunto: Nota Técnica acerca do PLS nº 308/2012, que trata da competência da Justiça do Trabalho em ações regressivas em acidente do trabalho ou doença profissional

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam no universo do trabalho

Resumo: A Nota Técnica apresenta estudo que corrobora a importância da aprovação do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 308/2012, que visa estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para as ações regressivas que podem ser ajuizadas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) contra os responsáveis por acidente de trabalho em que restou configurada a negligência do empregador. No documento, a Anamatra reforça que tal definição é imperiosa, pois trata-se de dar cumprimento ao já disposto no art. 114 da Constituição Federal, o qual estabelece a competência da Justiça do Trabalho para toda e qualquer demanda que envolva relação de trabalho.



RELAÇÕES COLETIVAS

DOCUMENTOS - CARTAS ABERTAS, MANIFESTOS, NOTAS TÉCNICAS, ESTUDOS E OFÍCIOS PRODUZIDOS PELA ANAMATRA

Documento: Nota Técnica sobre Direito de Greve no Serviço Público

Data: Outubro de 2013

Autoria: Anamatra

Assunto: Nota Técnica contrária a anteprojeto de Lei que disciplina o direito de greve no serviço público

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam no universo do trabalho

Resumo: Na Nota Técnica, a Anamatra faz uma cuidadosa análise e apresenta sugestões de aperfeiçoamento a anteprojeto de lei em debate no Senado Federal, que trata da regulamentação do direito de greve no setor público. A Associação louva a iniciativa da Casa Legislativa. No entanto, alerta para as falhas do anteprojeto, propugnando alterações que garantam, aos servidores públicos, o exercício do direito de greve conforme assegurado na Constituição.

Documento: Nota Técnica sobre a PEC nº 327/2009

Data: 16 de março de 2015

Autoria: Anamatra

Assunto: Nota Técnica favorável à Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 327/2009

Destinatários: Poderes Públicos e demais instâncias e entidades de representação associativa que atuam no universo do trabalho

Resumo: Na Nota Técnica favorável à PEC nº 327/2009, a Anamatra demonstra que a proposição, de forma apropriada, destina à Justiça do Trabalho a solução das controvérsias relativas a todas as relações de trabalho e de outras matérias conexas de natureza administrativa, tributária e penal.

CAPÍTULO 3

Conamats e teses
relacionadas
aos Direitos Humanos

Os Congressos Nacionais de Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamats) configuraram-se como o mais importante espaço de reflexão e elaboração para a Anamatra e a Magistratura do Trabalho.

Tais eventos permitem a consolidação do pensamento da entidade e dos magistrados associados, estabelecendo posicionamento científico registrado em teses aprovadas que evidenciam a importância do ativismo judicial.

Nesse sentido, é de fundamental importância o resgate da história dos Conamats no que diz respeito à defesa dos direitos humanos. Em um movimento permanente de antecipação e reconhecimento da necessidade de envolvimento da Justiça em ações de relevo para a sociedade brasileira, o levantamento das teses aprovadas nos Conamats demonstram o efetivo engajamento da Magistratura do Trabalho visando assegurar, aos cidadãos, os direitos e garantias constitucionais.

A seguir, a transcrição das teses aprovadas nos Conamats ao longo de suas 18 edições (1990 a 2016), também consolidadas na Série Cadernos da Anamatra (nº 4) – *Congressos Nacionais dos Magistrados da Justiça do Trabalho: A História dos Conamats de 1990 a 2014 (1ª a 17ª edições)*. A pesquisa complementar (2016) foi realizada sobre a versão eletrônica referente à última edição do Congresso (abril/2016, Salvador/BA).

Ressalte-se que todas as teses a seguir apresentadas estão organizadas por ordem sequencial de realização dos Conamats. As formulações tratam exclusivamente dos direitos humanos – nos eixos de combate ao trabalho escravo e infantil, saúde e meio ambiente do trabalho, igualdade no trabalho e relações coletivas –, demonstrando o alto nível de engajamento e reconhecimento de sua importância pela Anamatra.

XI CONAMAT



Tema Central: **Crise e Superação: o Direito do Trabalho avança no tempo?**

Local: **Blumenau (SC)**

Período: **1º a 4 de maio de 2002**

Amatra Parceira: **Amatra XII (Santa Catarina)**

COMISSÃO 1 PRINCÍPIOS EM CONFLITO: AUTONOMIA PRIVADA E COLETIVA E NORMA MAIS FAVORÁVEL. O NEGOCIADO E O LEGISLADO

TESE 2 COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE O NEGOCIADO E O LEGISLADO - VALOR DAS HORAS *IN ITINERE*

- a) As horas *in itinere* não são horas de efetivo serviço, mas são computadas na jornada para efeito de contagem de tempo a ser pago pelo empregador;
- b) As horas *in itinere* são horas extras quando excedem a jornada normal;
- c) O primeiro critério para o valor do pagamento das horas extras *in itinere* é o das horas extras despendidas na atividade laboral;
- d) Não há impedimento legal à fixação de outro critério para o valor do pagamento das horas extras *in itinere* por meio de negociação coletiva, ainda que resulte inferior à hora normal + 50%/hora transporte.

TESE 3 LIMITES CONSTITUCIONAIS À PRODUÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS PELA AUTONOMIA PRIVADA E COLETIVA

- a) A redução, derrogação ou negociação *in pejus* de direitos trabalhistas, pela via negocial coletiva, somente está autorizada nos estreitos limites do que lhe foi excepcionado *numerus clausus* pela Constituição;

b) A autonomia privada coletiva deve ser interpretada, exercida, aplicada e realizada tendo por parâmetro o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador e o valor social do trabalho, fundamentos teleológicos do Direito do Trabalho, consagrados na Constituição Federal;

c) Qualquer alteração da lei ou emenda constitucional, visando à ampliação do campo de atuação do poder negocial coletivo tendente à redução ou exclusão de direitos laborais, está eivada de inconstitucionalidade por contrariar objetivos, fundamentos e princípios constitucionais trabalhistas, sociais e econômicos.

TESE 4

O NEGOCIADO E O LEGISLADO

a) Pela interferência contínua e permanente das Amatras e da Anamatra, como aconteceu na Câmara dos Deputados, no decorrer de todo o trâmite legislativo do Projeto de Lei (PL) nº 134/01, junto ao Senado Federal;

b) A realização de fóruns, conferências e debates públicos em todos os estados, promovidos pelas Amatras e Anamatra em conjunto com outros setores da sociedade civil, como sindicatos e OAB, no sentido de fomentar a conscientização do trabalhador brasileiro quanto ao aspecto negativo do Projeto de Lei nº 134/01, possibilitando a criação de uma pressão pública pela rejeição imediata do mesmo;

c) Mobilização nacional do Judiciário Trabalhista, por um dia, para reflexão e debate sobre as medidas em foco.



XII CONAMAT

Tema Central: **Afirmção e Resistência: o trabalho na perspectiva dos direitos humanos**

Local: **Campos do Jordão (SP)**

Período: **5 a 7 de maio de 2004**

Amatra Parceira: **Amatra XV (Campinas)**

COMISSÃO 1 VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - TRABALHO ESCRAVO, TRABALHO INFANTO-JUVENIL, ACIDENTES DE TRABALHO, DIREITO PENAL DO TRABALHO, ASPECTOS PENAIS DAS CONDUTAS ANTISSINDICAIS

TESE 1 A CONTRATUALIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO

A responsabilidade civil do empregador, decorrente de acidente de trabalho, tem natureza contratual, implicando na inversão do ônus da prova em relação à ausência de culpa ou dolo do empregador, devendo ser consideradas as condições diretamente vinculadas ao dever de preservar a incolumidade física e psíquica do empregado.

TESE 2 VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: TRABALHO INFANTIL

Tendo a Constituição Federal definido a idade mínima para o trabalho em 16 anos – salvo na condição de menor aprendiz, para o maior de 14 anos –, deve ser instituída uma rede de políticas sociais destinadas à implementação do referido preceito, visando à erradicação do trabalho infantil. A Justiça do Trabalho deve atuar no combate ao trabalho infantil, em ação conjunta com o Ministério Público, os conselhos tutelares, o Ministério Público do Trabalho e os demais órgãos, conhecendo e julgando as ações propostas, visando à imposição de todos os ônus trabalhistas, além de multas e penas criminais, para quem se beneficiar do trabalho infantil, de

forma a desestimular a referida prática. Também deverá atuar na divulgação das leis que vedam o trabalho infantil, inserindo o tema nos projetos de cidadania e justiça.

COMISSÃO 2 AÇÕES AFIRMATIVAS E ECONOMIA SOLIDÁRIA - DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, INCLUSÃO SOCIAL, AUTOGESTÃO, COGESTÃO

TESE 1 A HISTÓRIA DO PASSADO É O PRÓLOGO DO PRESENTE

Há necessidade de se debater urgente e amplamente entre os juízes e setores representativos da sociedade civil, no âmbito da Anamatra e Amatras, a situação da cidadania no âmbito das relações sociais, caminhando-se para um sistema trabalhista e sindical que atenda a busca de efetividade democrática social.

TESE 2 INCLUSÃO SOCIAL DE TODOS OS TRABALHADORES ATRAVÉS DO RECONHECIMENTO DO REGIME JURÍDICO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Inclusão social de todos os trabalhadores através do reconhecimento do regime jurídico de direitos fundamentais do trabalhador.

TESE 3 COGESTÃO. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES. CONSELHO DE EMPRESA

O mecanismo de organização dos trabalhadores no local de trabalho deve ser formulado e desenvolvido aproveitando-se a estrutura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), com ampliação de seus poderes, para transformá-lo em conselho de empresa e órgão de prevenção e composição de conflitos, mas de forma a que se compatibilize o sistema de cogestão ao sindicalismo reivindicatório.

TESE 4 DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA E MERCADO DE TRABALHO

As transformações significativas no panorama do trabalho no Brasil, nas últimas décadas, solapando os empregos formais, cedendo espaço à precarização das relações e condições de trabalho, à informalidade e ao desemprego, tornaram visíveis atores sociais que se apresentam com maio-

res dificuldades em se (re)inserir no mercado de trabalho, considerados grupos vulneráveis, destacando-se mulheres, negros jovens e, também, o segmento integrado por trabalhadores de 40 anos e mais.

Frente a esse cenário, deve constituir luta da Magistratura o combate a todas as formas de discriminação nas relações de trabalho, com 40 anos e mais, discutindo e apoiando políticas públicas votadas para a (re)inserção desses trabalhadores ao mundo do trabalho.

TESE 5

DISCRIMINAÇÃO POSITIVA: O TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DOS OBESOS

Discriminação no trabalho das pessoas com deficiência. Incentivar uma atitude inclusiva, mediante incentivos fiscais e previdenciários concedidos pelo Estado às empresas que participem da formação acadêmica e ou profissional das pessoas com deficiência, com a adoção dos seguintes passos gerenciais: a) identificação, na própria empresa, de postos de trabalho que possam ser ocupados por pessoa com deficiência; b) divulgação de cursos, seminários e palestras a pessoas com deficiência, visando à preparação das mesmas para ocupar os postos de trabalho identificados; por fim c) inclusão dessas pessoas nos postos mencionados.

A empresa poderá fazer seus empregados participarem do projeto. Discriminação no trabalho dos obesos: obesidade já é tratada como doença. Doente não precisa de segregação, mas de tratamento. Há discriminação quando ocorre restrição que não está relacionada a uma correlação lógica entre a obesidade e a função. A pessoa obesa, como vítima de discriminação que é, deve ser também alvo de ações afirmativas.

TESE 6

INCLUSÃO SOCIAL

Inclusão social. A paz social somente será alcançada numa sociedade que extirpe as desigualdades sociais e promova a inclusão social de todos, sem distinção de sexo, idade, etnia e situação social, sendo estes os pressupostos necessários à existência de uma sociedade verdadeiramente justa e solidária. Para esse fim, sugere-se: a) redução gradativa da duração normal do trabalho para 35 horas semanais, sem diminuição salarial; b) a diminuição dos encargos tributários sobre a folha de pagamento, mediante compensações fiscais que não onerem o trabalho, privilegiando pequenas e médias empresas, para a inclusão social pela via do próprio trabalho.

TESE 7 REGIME DE AUTOGESTÃO NA FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO DE EMPRESAS

A nova lei de falências deverá instituir regime de autogestão dos trabalhadores, com incorporação dos benefícios, normas e condições previstas para o regime de recuperação de empresas, que poderá ser decretado pelo juiz do Trabalho, antes ou após a declaração da falência. O regime de autogestão suspenderá inclusive o curso do processo falimentar, que somente poderá ser retomado, caso não seja homologado, em caráter definitivo, o regime pela Justiça do Trabalho.

COMISSÃO 3 REFORMA SINDICAL - DIREITOS FUNDAMENTAIS NOS CONFLITOS COLETIVOS - CONDUTAS ANTISSINDICAIS, PLURALIDADE E UNICIDADE, PODER NORMATIVO, PRINCÍPIO DA BOA-FÉ, TRANSPARÊNCIA, DIREITO À INFORMAÇÃO

TESE 1 INCLUSÃO SOCIAL PELO TRABALHO. NOVOS PARADIGMAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Propõe novo paradigma para regulação das relações de trabalho, por intermédio da negociação coletiva, no qual empregadores garantam direitos básicos aos trabalhadores autônomos inseridos em sua atividade econômica, como forma de inclusão social destes.

TESE 2 LIBERDADE SINDICAL E SINDICATO ÚNICO: O PARADOXO DO MODELO BRASILEIRO

Deve o Estado intervir nas relações de trabalho, de forma a possibilitar que os sindicatos e demais órgãos de representação de trabalhadores atuem como verdadeiros instrumentos de contrapoder à superioridade econômica das empresas. A ação estatal, porém, não pode suprimir a liberdade sindical ampla, por exigência de um sistema de relações laborais que se pretende democrático. Faz-se mister, em decorrência, a supressão do texto constitucional dos institutos que consolidam a representação unitária dentro de uma estrutura fincada no tripé hierárquico-corporativo-confederativo. Além dos entes sindicais hoje existentes, deverão estar legitimados a negociar coletivamente tanto as centrais sindicais como as comissões internas de representação profissional, devendo ser assegura-

dos mecanismos que garantam o direito de livre associação e exercício das atividades sindicais, bem como assegurada a competência da Justiça do Trabalho para inibir as condutas antissindiais e dirimir controvérsias entre os distintos entes de representação dos trabalhadores quando haja controvérsia acerca de legitimidade.

TESE 3**POR UMA REPRESSÃO MAIS EFICIENTE DOS ATOS ANTISSINDICAIS: UM MEIO PROCESSUAL RÁPIDO E UMA TIPIFICAÇÃO CRIMINAL ESPECÍFICA**

Para que a liberdade sindical, constitucionalmente prevista, seja efetivada e cumprida, mecanismos especiais de implementação deverão ser criados. É preciso um procedimento laboral específico, sumário e imediato, que deverá ser adotado contra atos antissindiais, como em outros países da nossa tradição jurídica. A efetividade da decisão que resguarde a liberdade sindical deverá ser prestigiada. Por outro lado, carece o nosso ordenamento de uma tipificação penal de mais condutas antissindiais. A competência para apreciação das duas questões deverá ser da Justiça do Trabalho.

TESE 4**REFORMA SINDICAL**

A realidade social impõe a necessidade crescente da procedimentalização do Direito. Para tanto, defende-se a urgente reforma sindical, à luz da Constituição Federal Brasileira, na perspectiva da implementação dos direitos humanos, na medida em que o Brasil ratificou tratados de direitos humanos, após a promulgação da Lei Maior. Nesse contexto, não se pode mais conceber a manutenção da organização sindical alicerçada no conceito de categoria e de unicidade, dependente da contribuição obrigatória de todos os trabalhadores empregados, sem exceção, o que impede o desenvolvimento de uma efetiva democracia participativa, através da negociação coletiva eficaz que, ao mesmo tempo, valorize o trabalho humano e resguarde a conservação da empresa.

TESE 5**REFORMULAÇÃO DO ART. 522 DA CLT**

Reformulação do art. 522 da CLT, no sentido de estabelecer garantia de um número de dirigentes sindicais mediante critério de proporcionalidade, observando-se base territorial e número de integrantes da

categoria, como garantia efetiva de representação e para fins exclusivos de se auferir o direito à estabilidade prevista no art. 8º, VIII, da Constituição Federal.

TESE 6

SINDICALISMO DE CONTROLE

A estrutura sindical em si, proposta pelo FNT, significa um retrocesso histórico. A CUT, historicamente, defendia o pluralismo sindical, o fim do imposto sindical, o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho e a possibilidade da contratação coletiva, embora nenhuma dessas propostas fosse consensual. A CUT e o PT procuraram implantar o modelo europeu no Brasil com bastante atraso, mas sem passar pelo processo histórico que lá ocorreu, apenas adotando as regras atuais da OIT ditas como ideais. Mas o que vemos no atual relatório, que diz ser o consenso do FNT, é um “faz de conta”:

- a) Se permite o pluralismo, mas como punição para os sindicatos que não aderirem ao estatuto padrão feito pelo CNRT;
- b) se fala em contratação coletiva com cláusulas que limitam os sindicatos de base negociarem;
- c) se fala em fim de imposto sindical quando se pretende mantê-lo de forma controlada, da mesma forma que era atualmente;
- d) se fala em fim do poder normativo, porém a Justiça do Trabalho continuará a apreciar os conflitos coletivos, sob a aparência de árbitro extrajudicial.

TESE 7

TUTELA DE INTERESSES COLETIVOS DOS TRABALHADORES

O sindicato está legitimado, nos termos do art. 8º, III, da Constituição da República, a defender os direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos de todos os membros da categoria. A sentença poderá ser genérica, abrindo ensejo a que a individualização dos substituídos se processe em sede de liquidação de sentença.

COMISSÃO 4 DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA DO TRABALHADOR - MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, DIREITOS DA PERSONALIDADE, ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL, DIREITOS FUNDAMENTAIS E INTEGRAÇÃO ECONÔMICA

TESE 1 A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E OS LIMITES DO PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana tem larga incidência no Direito do Trabalho, sobrepondo-se ao poder de controle do empregador para a garantia dos direitos de personalidade e servindo-se do princípio da razoabilidade para a análise dos casos concretos.

TESE 2 A INSERÇÃO DO DIREITO INTERNO DE NORMAS INTERNACIONAIS TRABALHISTAS LIGADAS AOS DIREITOS HUMANOS

a) As normas internacionais de tratados que, ratificados pelo Brasil, digam respeito a direitos humanos têm status supraconstitucionais e se incorporam de imediato ao ordenamento interno, independentemente de lei ordinária, por força dos art. 4º, II, da Constituição Federal;

b) Os direitos trabalhistas ligados diretamente à dignidade da pessoa humana, a exemplo daqueles garantidos pela Declaração da OIT sobre os Princípios de Direitos Fundamentais no Trabalho (Genebra, 18.06.1998), têm natureza de direitos humanos.

TESE 3 A NATURAL VOCAÇÃO DO DIREITO NA ERA DOS DIREITOS HUMANOS PARA A CORREÇÃO DAS DESIGUALDADES

A Justiça do Trabalho é competente para o julgamento de todas as ações que envolvam dano moral decorrente da relação de trabalho, entendendo como tal todas as lesões ou ameaça de lesões ao direito fundamental do trabalhador ao trabalho decente.

TESE 4**COLISÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS NO CONTROLE DA ATUAÇÃO LABORAL: INTIMIDADE E VIDA PRIVADA *VERSUS* PROPRIEDADE E SEGURANÇA**

Considerando os dispositivos da Constituição Brasileira, a presente tese sustenta, com base na hermenêutica de princípios e na ponderação lógica, que, nas situações de colisão entre intimidade/vida privada e propriedade/segurança, geradas pela aplicação de medidas patronais de controle da atividade laboral, deve-se perquirir, sempre, se elas foram realizadas com atenção aos cumulativos requisitos da previsibilidade, da necessidade, da publicidade, da adequação, da proporcionalidade, e da razoabilidade, sob pena de serem entendidas como invasivas e suscetíveis de reparação.

TESE 5**DA INSUFICIÊNCIA DO TIPO PENAL DO ASSÉDIO SEXUAL PARA PROTEÇÃO DOS EMPREGADOS**

O tipo previsto no art. 216-A, do Código Penal, não oferece proteção adequada aos empregados face ao assédio sexual de que podem ser vítimas no local de trabalho. Para se possibilitar tratamento adequado e justo às vítimas de tal ilícito, faz-se mister haja atuação legislativa, fazendo inserir dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho que conceituem a conduta e regulem questões atinentes às repercussões que a mesma pode provocar no contrato de trabalho.

TESE 6**DISCRIMINAÇÃO LIMITATIVA DO ACESSO AO EMPREGO: ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DOS TESTES DE SELEÇÃO FRENTE À PRÁTICA DE PESQUISAS DE ANTECEDENTES CRIMINAIS**

O aumento progressivo da violência, cujos reflexos também atingem as relações laborais, leva os empregadores a pesquisarem antecedentes criminais dos candidatos ao emprego. Tal conduta, se utilizada de forma generalizada, e não apenas nas hipóteses previstas em lei, assume caráter flagrantemente discriminatório e se constitui em verdadeira afronta aos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, traduzindo-se em ilícito trabalhista que deve ser repellido, sob pena de estar reproduzindo mecanismos de exclusão social, com consequente aumento de marginalização.

TESE 7 GARANTIA CONSTITUCIONAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

O ordenamento jurídico pátrio já dispõe dos mecanismos necessários à devida proteção dos valores inerentes aos direitos fundamentais do trabalhador no ambiente do trabalho. Incumbe ao magistrado do Trabalho tomar medidas, inclusive preventivas, para sua tutela processual assegurada constitucionalmente.

TESE 8 SEGURANÇA DO TRABALHO: DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

A proteção à saúde do trabalhador integra o conceito da dignidade humana e se encontra contemplada na atual Constituição Federal por força do art. 5º, § 2º, e pela ratificação da Convenção 155 da OIT.

COMISSÃO 5 TUTELA PROCESSUAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR - EFETIVIDADE DO PROCESSO, JURISDIÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, CONTROLE EXTERNO DO PODER JUDICIÁRIO

TESE 1 A VINCULAÇÃO DO ÓRGÃO JULGADOR À CONCESSÃO DA TUTELA ANTECIPADA DE OFÍCIO

Presentes as situações fáticas de evidência e de urgência, a concessão de ofício da tutela antecipada é conduta vinculativa do órgão jurisdicional.

TESE 2 CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DECORRENTES DA DECISÃO TRABALHISTA

Uma vez reconhecida a relação de emprego pela Justiça do Trabalho, afirma-se sua competência para que se determine, através de competente mandado, para todos os fins de direito, a sua averbação perante o órgão previdenciário, fazendo-se a cobrança nos autos das respectivas contribuições, sob pena de execução.

TESE 3**EFETIVIDADE DO PROCESSO TRABALHISTA**

É inconstitucional a Medida Provisória nº 2180/2001 no que tange ao elastecimento do prazo de embargos à execução para trinta dias.

TESE 4**EFETIVIDADE E APERFEIÇOAMENTO DO PROCESSO DE EXECUÇÃO DENTRO DO ATUAL MARCO REGULATÓRIO**

a) A recomendação da aplicação da Lei nº 9.099/95, como diploma supletivo ao Processo do Trabalho, sempre que omissa a CLT e a Lei nº 6.830/80 revele-se mais formalista, rígida e ineficiente;

b) Apesar disso, é conveniente a elaboração de anteprojeto de lei a ser encaminhado ao foro competente para inserir, no art. 889 da CLT, a expressão “...os preceitos da lei 9.099/95 e aqueles que regem o processo dos executivos fiscais....”.

TESE 5**FUNDO DE GARANTIA DE EXECUÇÕES TRABALHISTAS**

No ensejo da aprovação da PEC nº 29/2000, que prevê a criação, por lei, do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, cumpre à Anamatra e/ou ao TST, em breve espaço de tempo, oferecer, ao Legislativo, proposta de anteprojeto de lei que crie e regule o Fundo para que possa ser implementado brevemente, atendendo aos nossos anseios de mudanças concretas na execução trabalhista.

TESE 6**NEGATIVA DE ADMISSIBILIDADE EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO E A AUSÊNCIA DE EFEITO DE INTERRUPTÃO PARA INTERPOSIÇÃO DE OUTROS RECURSOS**

A decisão negativa de admissibilidade dos embargos de declaração, inclusive diante da ausência de cabimento, caso não seja apontado, em tese, qualquer dos vícios tipificados no artigo 535 do CPC, não acarreta a interrupção do prazo para a interposição de outros recursos.

TESE 7**TUTELA PROCESSUAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO. A EFETIVIDADE DO PROCESSO NAS MEDIDAS INQUISITIVAS DO JUIZ**

- a) É permitida a concessão de tutela antecipada e de medidas liminares inominadas de ofício, porque, além de existirem normas permissivas, impera no processo laboral o princípio do inquisitório;
- b) É permitida a execução provisória com a liberação de dinheiro, de ofício, quando presentes os requisitos do artigo 588, § 2º, do CPC;
- c) São permitidos a desconsideração da personalidade jurídica, o bloqueio de dinheiro via Bacenjud e a liberação do depósito recursal ou do valor incontroverso já na sentença de liquidação, de ofício.

TESE 8**TUTELA PROCESSUAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO. A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL COMO MEDIDA DE ACESSO À JUSTIÇA**

Substituição processual. Para efetiva tutela processual dos direitos fundamentais do trabalhador, a substituição processual deve ser vista como medida de aplicação do princípio de facilitação do acesso à Justiça, devendo os juízes do Trabalho:

- a) Deixarem de aplicar ao Processo do Trabalho o artigo 6º do CPC;
- b) ter como cabível a substituição processual ampla, principalmente na proteção de interesses individuais homogêneos trabalhistas;
- c) permitir a substituição processual ampla e irrestrita para a defesa de quaisquer interesses quando os substituídos ainda estiverem empregados, sem exigir rol de substituídos na petição inicial;
- d) defender, inclusive no Congresso Nacional, a escolha do critério da prevenção, na definição da competência para conhecer da ação coletiva em que há substituição processual.



XIII CONAMAT

Tema Central: **Magistratura e Transformação Social: trinta anos de luta**

Local: **Maceió (AL)**

Período: **3 a 6 de maio de 2006**

Amatra Parceira: **Amatra XIX (Alagoas)**

COMISSÃO 1 MAGISTRATURA

TESE 2 A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E GARANTIA AO EMPREGO

A Anamatra e o Judiciário Trabalhista devem adotar medidas que valorizem a criação de postos de trabalho com a preservação da dignidade do trabalhador e do ser humano para contribuir com a implementação do Estado Social.

TESE 7 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O JUIZ DO TRABALHO. FUNDAMENTOS PARA UMA REPRESENTATIVIDADE MAIOR DOS JUÍZES

É necessária a adoção de eleições diretas para os cargos de direção dos tribunais ou, enquanto não houver essa possibilidade, a participação efetiva dos juízes de primeiro grau nas suas administrações, seja por meio de integração das comissões eventualmente existentes ou por consulta direta através das entidades associativas.

COMISSÃO 2 NOVOS CAMPOS DE ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TESE 7 AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO INFANTO-JUVENIL ARTÍSTICO E NAS RUAS E PRAÇAS: PARÂMETROS E COMPETÊNCIA EXCLUSIVA DO JUIZ DO TRABALHO

A competência para a apreciação do pedido de autorização para o trabalho artístico e do adolescente nas ruas e praças não é mais do juiz da Infância e da Juventude, e sim do juiz do Trabalho, observada, em regra, a vedação de qualquer trabalho por adolescentes com menos de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz a partir dos catorze anos.

COMISSÃO 3 DIREITOS E GARANTIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

TESE 9 INDENIZAÇÃO POR DANO SOCIAL PELA AGRESSÃO VOLUNTÁRIA E REINCIDENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS

As agressões reincidentes aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “*dumping social*”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la, mesmo por atuação *ex officio*.

O dano à sociedade configura-se ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927, do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, revertendo-se esta indenização a um fundo público.

TESE 11 A NECESSIDADE E OS FUNDAMENTOS LEGAIS DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NOS CASOS DE DISCRIMINAÇÃO

É perfeitamente possível, no Direito Processual Trabalhista brasileiro, a adoção da inversão do ônus da prova quando existente algum indício da possibilidade de uma situação discriminatória, exigindo-se do empregador a demonstração de motivos razoáveis e proporcionais para que justifique a disparidade verificada.

XIV CONAMAT



Tema Central: **O Homem, o Trabalho e o Meio: uma visão jurídica e sociológica**

Local: **Manaus (AM)**

Período: **29 de abril a 2 de maio de 2008**

Amatra Parceira: **Amatra XI (Amazonas e Roraima)**

COMISSÃO 2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

TESE 1

Ações que tenham como objeto tutelar o meio ambiente de trabalho de forma difusa. Imprescritibilidade. Em face das disposições contidas nos artigos 225, 200, VIII, 7º, XXII, da CRFB/88, os quais consagram a natureza jurídica do meio ambiente, nele incluído o do trabalho, como direito difuso, não há incidência da prescrição para o ajuizamento da ação.

TESE 2

Nexo técnico epidemiológico previdenciário. Concessão do benefício acidental. Presunção legal da existência da doença ocupacional. Efeitos no processo trabalhista. Antecipação dos efeitos da tutela. Reintegração liminar no emprego. Ônus da prova do empregador. Princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

TESE 3

Nas ações indenizatórias por acidente de trabalho, cabe a inversão do ônus da prova em favor da vítima. Presume-se a culpa do empregador, admitindo-se, no entanto, prova em sentido contrário.

TESE 4

1. É necessário que se adote a redução da jornada de trabalho em ambientes perigosos, penosos ou insalubres, bem como a proibição de que, nesses locais de trabalho, sejam realizadas horas extraordinárias; 2. Deve-se rever a regra legal da estabilidade provisória no emprego, abrangendo todo empregado doente, ainda que não tenha sido vítima de acidente de trabalho, desde que tenha ficado afastado do trabalho por mais de 15 dias, sendo de 180 dias após sua alta.

TESE 5

Suspensão do contrato de emprego em razão da percepção de auxílio-doença. Obrigatoriedade da continuidade do fornecimento de convênio médico pelo empregador. Boa-fé objetiva.

TESE 6

O regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso deve ser sempre considerado inválido em virtude de proibição legal e do risco de aumento do número de acidentes que gera.

TESE 7

O assédio moral nas relações de emprego é uma afronta múltipla aos direitos fundamentais do trabalhador, atingindo-o de várias formas, ensejando, por tal razão, uma resposta multilateral com várias formas de coerção e de ressarcimento, sendo, portanto, fundamento de indenização por danos materiais e morais, rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como aplicação da Lei nº 9029/95, quando for efetuado com intuito discriminatório, e estabilidade, quando houver caracterização de doença do trabalho decorrente de assédio moral.

TESE 8

Morte acidental do empregado em serviço, meio ambiente do trabalho nocivo, desrespeito à dignidade da pessoa humana e extinção motivada do contrato por ato do empregador. Presume-se que a morte acidental do empregado em serviço é consequência do desrespeito às normas de

medicina e segurança do trabalho e da nocividade do meio ambiente laboral, com ofensa direta à dignidade da pessoa humana e à Carta Constitucional, ensejando os mesmos efeitos da extinção do contrato por culpa do empregador, com fundamento no art. 483, c, da CLT.

TESE 9

Presume-se discriminatória a dispensa do empregado que sofreu acidente biológico no trabalho, no período de carência ou latência da doença, que segundo a ciência médica enseje tratamento preventivo, e até 12 meses depois de seu término.

TESE 10

Ato ilícito atentatório à saúde mental do trabalhador não caracterizado como assédio moral. Indenização por danos morais. Cabimento. É importante distinguir a figura do assédio moral, enquanto uma categoria jurídica autônoma, de outros atos ilícitos atentatórios à saúde mental do trabalhador, únicos ou múltiplos, que também são passíveis de indenização, nos termos dos artigos 186, 187 e 927, do Código Civil, e art. 5º, incisos V e X, da CF/88.

TESE 11

Cabe indenização por dano moral individual e coletivo decorrente de estresse auditivo (art. 186 do CC). Segundo a OMS, ruído no ambiente laboral acima de 65 dB já caracteriza desconforto auditivo e estresse, podendo gerar outras consequências como hipertensão, etc. A poluição sonora gerada a partir de aparelhos do empregador ou de seus clientes (neste caso por conduta omissiva) não necessita alcançar os níveis de insalubridade previstos na Norma Regulamentadora nº 15, anexo I, do Ministério do Trabalho e Emprego, para violar a ordem jurídica, porque periclita o direito fundamental à vida saudável do cidadão como trabalhador (CF/88). Não se pode confundir condição tecnicamente insalutífera reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para efeitos de prevenção de PAIR, com danos morais por estresse auditivo. Em consequência, o MPT deve atuar na esfera coletiva a fim de evitar essas circunstâncias (LC 75/93).

TESE 12

Cabe indenização por dano moral individual e coletivo decorrente da submissão de empregados a fumo passivo (arts. 186 do CC e 927, *caput* e parágrafo único, do Código Civil, c/c arts. 8º e 769 da CLT). Quando empresas permitem que seus empregados trabalhem inspirando fumaça de cigarro e assemelhados, emitidos pelos empregadores, por outros empregados ou por clientes, em violação à Lei nº 9.294/96, elas expõem o trabalhador a situação de grave risco à saúde. Segundo a OMS, o fumo passivo é considerado a segunda causa evitável de morte no mundo, superada apenas pelo fumo ativo. A CF/88 protege o direito fundamental à vida saudável do cidadão como trabalhador. Mesmo que o empregado não desenvolva alguma patologia específica, como a própria dependência química de nicotina ou neoplasia posterior, o risco e o incômodo do ambiente poluído pelos dejetos respiráveis do cigarro justificam a indenização.

TESE 13

Amicus Curiae. Ações que versam sobre meio ambiente do trabalho com objeto difuso. Aplicação analógica do parágrafo 3º, do art. 482, do CPC. O *amicus curiae* (amigo da Corte), previsto no § 3º, do art. 482, do Código de Processo Civil, é um terceiro, sem interesse jurídico particular na demanda, que, nas ações que se referem à declaração de inconstitucionalidade da lei, participa do processo para munir de informações o julgador e, com isto, discutir objetivamente teses jurídicas, as quais poderiam não estar dentro daquele universo sem sua presença. Por analogia, devem ser aplicados os princípios regentes da figura do *amicus curiae* nas ações relativas ao meio ambiente de trabalho de objeto difuso, tendo em vista a matriz democrática do instituto e a natureza jurídica do bem ambiental.

TESE 14

Constitui ato ilícito e gera o dever de indenizar a incumbência transferida aos bancários para transportar valores em evidente desvio de função, acarretando-lhes manifestos prejuízos psicológicos, expondo-os ao risco de assaltos e danos à sua integridade física e estresse no ambiente de trabalho, afrontando a dignidade do trabalhador.



XVI CONAMAT

Tema Central: **Uma Nova Sociedade. Um Novo Juiz do Trabalho**

Local: **João Pessoa (PB)**

Período: **1º a 4 de maio de 2012**

Amatra Parceira: **Amatra XIII (Paraíba)**

COMISSÃO 1 NOVAS CONFIGURAÇÕES SOCIAIS E A EFETIVIDADE DA ATIVIDADE JUDICIAL

TESE 5 PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DIREITO INDIVIDUAL

Embora exista um avançado sistema normativo destinado à proteção das pessoas com deficiência, é certo que, na prática, os obstáculos sociais, econômicos e culturais ainda não foram superados, impedindo que grande parte dos portadores se capacite para ter acesso aos bens materiais e imateriais necessários a uma vida digna. Na busca de novas estratégias de resistência para a emancipação das pessoas com deficiência, admite-se a via judicial para que, individualmente, seja requerida a admissão do trabalhador com deficiência, rejeitado em processo seletivo, em hipótese de discriminação, por empregador que não cumpre a exigência das cotas previstas no artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

TESE 6 PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL E DE ADOLESCENTES. REPRESSÃO JUDICIAL EFETIVA. DANOS MORAIS INDIVIDUAL E COLETIVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O trabalho infantil e de adolescentes, em suas piores formas, agride a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, diversos direitos fundamentais e causa profunda indignação e repulsa no seio social. A configuração dessa forma deplorável de trabalho deve ser fortemente re-preendida pelo juiz do Trabalho, detentor da competência material, com as diversas medidas judiciais que estiverem ao seu dispor, sem prejuízo da devida compensação por danos morais individual e coletivo causados.

XVII CONAMAT



Tema Central: **Judiciário e Sociedade: um diálogo necessário**

Local: **Gramado (RS)**

Período: **29 de abril a 2 de maio de 2014**

Amatra Parceira: **Amatra IV (Rio Grande do Sul)**

COMISSÃO 3 NÓS, OS JUÍZES, VISTOS POR ELA, A SOCIEDADE

TESE 2 JUIZ, TJC E DIÁLOGO SOCIAL

O Programa TJC - Trabalho, Justiça e Cidadania - da Anamatra constitui eficaz instrumento de diálogo social e de efetivação do Direito do Trabalho, aproximando o magistrado da sociedade, ampliando o acesso à Justiça e estimulando o trabalho decente. Devem as Amatras e os tribunais proporcionar aos magistrados as condições para a implantação e expansão do TJC.

TESE 3 O TJC NOS CURSOS DE FORMAÇÃO E NA RESPONSABILIDADE SOCIAL DOS TRIBUNAIS

O tempo de atuação dos juízes nas atividades de formação de multiplicadores e de responsabilidade social (tira-dúvidas e visitas ao fórum) do Programa TJC (Trabalho, Justiça e Cidadania) deve ser computado na formação continuada de magistrados. II - O Programa TJC como instrumento de qualificação de cidadania e aproximação do Judiciário à sociedade deve ser inserido nos programas do curso de formação inicial e continuada das escolas judiciais dos TRTs e da Enamat, como incentivo ao exercício da função social da Magistratura e cumprimento das metas de responsabilidade social pelos tribunais.

TESE 4**PARCERIAS INSTITUCIONAIS. ATUAÇÃO DA MAGISTRATURA TRABALHISTA NOS ESPAÇOS DE DIÁLOGO SOCIAL**

É imprescindível o fomento à participação das associações de juízes e tribunais nos espaços de diálogo social, como agendas, fóruns, comissões e grupos de trabalho interinstitucionais (a exemplo daqueles de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo e de promoção do trabalho decente), com assento permanente, voz e voto. Esta atuação deve pautar a ação político-institucional das associações de juízes do Trabalho, como forma de reduzir o distanciamento entre a toga e a sociedade, concretizar os direitos sociais e ressaltar a importância das garantias e prerrogativas da Magistratura como diretrizes estabelecidas em favor da própria sociedade.

TESE 5**A CONTRIBUIÇÃO DA MAGISTRATURA TRABALHISTA NOS ESPAÇOS DE DIÁLOGO E PARTICIPAÇÃO SOCIAL**

A integração de magistrados do Trabalho em espaços de diálogo e participação social multipartites que tratam de temas prioritários do mundo do trabalho, além de contribuir para o aperfeiçoamento das políticas públicas, possibilita um importante canal de diálogo e troca de experiências do magistrado com a sociedade. Deve, portanto, incorporar-se em definitivo à agenda institucional da Anamatra.

TESE 7**TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DEVEM INSTITUIR COMISSÕES DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL**

Pelo Ato 419, de 11 de novembro de 2013, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituiu o programa de combate ao trabalho infantil no âmbito da Justiça do Trabalho, que será desenvolvido com a colaboração da rede de prevenção e erradicação do trabalho infantil, constituída por todos os órgãos trabalhistas e pelas entidades públicas e privadas que aderirem aos seus termos, inclusive sindicatos, universidades, associações e instituições de ensino (art. 3º, § 1º). Para facilitar a interlocução com a sociedade e a celebração de parcerias, o ideal é que os tribunais regionais do Trabalho criem comissões, com a participação dos gestores regionais, para desenvolver ações coordenadas de enfrentamento dessa chaga social que aniquila as perspectivas de futuro de crianças e adolescentes.

TESE 8**EXPERIÊNCIA DO TST. APRENDIZ**

Programa Adolescente Aprendiz. Eficaz atuação dos tribunais do Trabalho em prol da erradicação do trabalho infantil e da efetivação do trabalho protegido com reserva de, pelo menos, 10% das vagas para adolescentes em cumprimento ou que tenham cumprido medidas sócio-educativas.

TESE 9

**GETRIN COMO RESPOSTA À SOCIEDADE.
MOVIMENTO HETERÔNOMO, INTERSETORIAL, NÃO HIERARQUIZADO.
BUSCA DE NOVAS LINGUAGENS EFICIENTES**

Criação de grupos de trabalho interinstitucionais resultantes da experiência e da interação de um grupo de profissionais de áreas afins, que têm em foco a saúde, a prevenção de doenças e o ambiente em que o trabalho é exercido, em toda malha social, na multiplicidade de atividades em que o ser humano busca a sobrevivência. O protocolo de intenções, firmado entre as entidades que integram este grupo, formalizou a vontade de se criar um fórum no qual, despido das necessárias e indelegáveis funções de Estado, fosse possível criar um ativismo de ação social e meios para salvaguardar a higidez física e mental e, assim, ser preservada a dignidade do trabalhador.

TESE 10

**SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES: A NECESSÁRIA
REFLEXÃO INTERDISCIPLINAR E INTERINSTITUCIONAL PARA
AVANÇAR NA PREVENÇÃO**

O combate efetivo à epidemia de elevado custo humano, social e econômico que os acidentes de trabalho representam deve passar pela discussão coletiva e interdisciplinar sobre questões teóricas e desafios políticos, envolvendo também os magistrados, com vistas à construção social de mudanças.

TESE 11**PACTO FEDERATIVO DE COOPERAÇÃO AMBIENTAL E PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: O PAPEL DAS ASSOCIAÇÕES LOCAIS DE MAGISTRADOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO DO PODER PÚBLICO MUNICIPAL**

À luz de um alvissareiro Pacto Federativo de Cooperação Ambiental (CF, art. 23, *caput*, inciso VI e parágrafo único, c/c Lei Complementar nº 140/2011), incrementou-se sobremaneira o quadro de competências e atribuições municipais no tocante à temática ambiental. Nesse contexto, emerge às associações locais de magistrados trabalhistas a rica possibilidade de fomentar junto ao poder público municipal a execução de medidas tendentes à máxima proteção do meio ambiente laboral, até mesmo em face do dever fundamental que igualmente sobre ambos recai, no que refere à defesa e proteção do meio ambiente (CF, art. 225, *caput*), nele incluído o do trabalho (CF, art. 200, VIII).

TESE 12**O PROGRAMA TRABALHO, JUSTIÇA E CIDADANIA (TJC), DIÁLOGOS NECESSÁRIOS PARA CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA**

Os resultados obtidos pelo Programa TJC da Anamatra, em seus 10 anos de aplicação em todo o Brasil, podem alcançar um grande diferencial de consistência com aplicação de pesquisa científica realizada por meio de convênios com as universidades e outras entidades de pesquisa, de modo a construir indicadores que melhor atendam aos anseios da sociedade e possam aferir os resultados das ações desenvolvidas.

TESE 13**DIÁLOGO ENTRE O JUIZ E A SOCIEDADE. NECESSIDADE DO MAGISTRADO ATUAR EXTRA AUTOS, REALIZANDO VISITAS, REUNIÕES E PALESTRAS A EMPRESAS, SINDICATOS, ÓRGÃOS E INSTITUIÇÕES DA SOCIEDADE**

A atuação do juiz, além dos autos, é necessária para que se estabeleça um diálogo deste com a sociedade. A aproximação do magistrado a instituições, empresas, associações, escolas, sindicatos e outros entes, realizando reuniões, visitas e palestras, é uma realidade atual e importante para a melhoria das relações sociais.

TESE 14**OBSERVATÓRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIÁLOGO SOCIAL E DEMOCRACIA**

Observatório da Justiça do Trabalho. Diálogo social e democracia. A indispensável interlocução do Judiciário com a sociedade civil e as instituições de ensino e pesquisa em busca da ressignificação da atividade judicante. Impacto das decisões judiciais de todos os graus no meio social e na vida das pessoas. Análise crítica e qualitativa da prestação jurisdicional.

TESE 15**OBSERVATÓRIO JUDICIAL. ATUAÇÃO CONJUNTA DOS ENTES ADMINISTRATIVOS E JUDICIAIS**

Tutelas inibitórias. Relações de atuação interinstitucionais. Setor de inteligência. Redes de conexão na prevenção e conexão de ilícitos na garantia da efetividade dos direitos. Criação de um sistema externo onde os órgãos institucionais atuem conjuntamente com serviço de inteligência para prevenção e inibição de ilícitos com o objetivo de corrigir irregularidades e afirmação dos direitos sociais. Deverão ser criadas estratégias de atuação conjunta entre a Polícia Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, Justiça do Trabalho, Receita Federal e Instituto Nacional de Seguridade Social.

TESE 16**O JUDICIÁRIO E A REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIAS PÚBLICAS COM A COMUNIDADE**

Audiências públicas: cumpre ao Judiciário promover audiências públicas locais, para discutir com a comunidade os eventuais problemas que envolvem o Judiciário, servindo, inclusive, para esclarecer à sociedade as dificuldades estruturais enfrentadas.

TESE 17**DESLOCAMENTO DE SALA DE AUDIÊNCIA**

Incentivar a descentralização da sala de audiência. Possibilidade, visando aproximar o cidadão do Poder Judiciário. Acesso à Justiça. A descentralização da sala de audiência para localidade ou cidade da mesma jurisdição, com distância considerável da sede, ou de difícil acesso, aproxima o Poder Judiciário do cidadão.

TESE 18**SESSÕES DE JULGAMENTO FORA DA SEDE DO TRIBUNAL**

As associações de magistrados devem contribuir e incentivar a realização de sessões de julgamento fora da sede do tribunal, obedecendo as peculiaridades de cada região.

TESE 19**FORMAÇÃO HUMANÍSTICA DO MAGISTRADO DO TRABALHO:
CONSCIÊNCIA SOCIAL**

Para o pleno exercício da jurisdição, é indispensável não apenas o conhecimento técnico, mas a sensibilidade social para apreciar os litígios e aprimorar o diálogo social. Daí a necessidade da sua formação humanística. Os cursos de formação inicial e continuada visam propiciar uma completa formação. O juiz não é mero aplicador da lei, mas agente de realização de justiça e o ser humano é o destinatário do seu serviço. Assim sendo, é indispensável a reformulação dos cursos de formação de magistrados – inicial e continuada – de modo a municiá-lo com o conhecimento e sensibilidade necessários à justa solução das causas postas à sua apreciação, incluindo-se nos conteúdos das escolas judiciais temas como: direitos humanos, psicologia, antropologia, economia, sociologia, filosofia, literatura e arte, dentre outros, além de lhes proporcionar vivências que lhes permitam aprofundar a reflexão.

TESE 20**COMISSÃO DE ESTUDOS PARA PROJETOS SOCIAIS.
ATUAÇÃO INTERNA. AUXÍLIO INSTITUCIONAL À
ATIVIDADE JURISDICIONAL**

Diante da maior complexidade que representa a alternativa decisória de destinar condenações em pecúnia à própria comunidade lesada, decorrentes de dano moral coletivo, propõe-se a criação, no âmbito de cada TRT, de uma Comissão de Estudos para Projetos Sociais (CEPS), que se destina a aprofundar técnicas judiciais, a fim de colocá-las mais facilmente à disposição de seus magistrados.

TESE 21 **MEMÓRIA. SELEÇÃO LOCAL E REGIONAL.
CRITÉRIOS DE TOMBAMENTO**

Memória histórica coletiva. Direito individual do cidadão de identidade presente nas narrativas da história nacional. Reconhecimento, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, da seleção local e regional como acervo permanente. Unesco e as diversidades regionais não contempladas. Unificação do critério de tombamento para todas as regiões. A experiência da coleção nas malhas da Justiça e da vara do Trabalho de Imituba.

TESE 22 **FIXAÇÃO DE UM DIA DESTINADO À MAGISTRATURA**

Fixação de um dia destinado à valorização da Magistratura Trabalhista. Apresentar à comunidade local os resultados da prestação jurisdicional alcançados de forma simples e didática. Ampla divulgação pela mídia. Coordenação das associações com a participação ativa do juiz do Trabalho da localidade. Finalidades: fortalecer a Magistratura Trabalhista, valorizar e veicular o que é feito pelo juiz do Trabalho.

TESE 23 **FALÊNCIA DO MODELO DE ASSISTÊNCIA JURÍDICA INTEGRAL
E GRATUITA PELOS INDICATOS PROFISSIONAIS**

Defensoria Pública da União. Atuação urgente na Justiça do Trabalho. Insuficiência do modelo de assistência jurídica integral e gratuita pelos sindicatos profissionais.



XVIII CONAMAT

Tema Central: **Anamatra 40 Anos: Magistratura, independência e direitos sociais**

Local: **Salvador (BA)**

Período: **27 a 30 de abril de 2016**

Amatra Parceira: **Amatra V (Bahia)**

COMISSÃO 3

DIREITOS HUMANOS E DESCONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

TESE 1 (AGLUTINADA) TERCEIRIZAÇÃO

Terceirização. Valor social do trabalho x realidade social. Trabalhador contratado diretamente x trabalhador terceirizado. Divulgação de dados e continuação da campanha da Anamatra. 1. À luz do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88), cabe a ampla divulgação de dados e estudos comparativos entre as garantias laborais do trabalhador contratado diretamente e as do terceirizado. Este último, em muitos casos, sofre redução de direitos como: menor salário e duração contratual; maior jornada, rotatividade e número de acidentes laborais, inclusive com óbito, além de marginalização e exclusão social. 2. É importante a continuação da campanha da Anamatra de rejeição ao Projeto de Lei que regulamenta terceirização irrestrita. 3. O PL 4330, sobre a terceirização, representa, em diversos aspectos, a legalização de uma espécie de escravidão moderna, bem como constitui manifesto retrocesso dos princípios basilares de proteção do trabalhador, concedendo ao mercado total liberdade para implementar novas práticas de subvalorização da mão de obra.

TESE 2 (AGLUTINADA) REDUÇÃO DA IDADE MÍNIMA PARA O TRABALHO

Em tema de proteção à infância e adolescência, que deve ser integral e absolutamente prioritária, não se concebe retrocesso social. Assim, quaisquer tentativas de redução da idade mínima para o trabalho, como aquelas contidas na PEC nº 18/2011 e outras cinco apensadas, são inconstitucionais e representam inegável afronta aos direitos humanos de pessoas em peculiar condição de desenvolvimento e à Convenção 138 da OIT. Como exceção protegida à idade mínima, existe a possibilidade de aprendizagem, com preponderância formativo-educacional.

TESE 1 (SIMPLES) IDADE MÍNIMA PARA O TRABALHO DEVE SER DE 18 ANOS PARA COMPATIBILIZAR-SE COM A EDUCAÇÃO BÁSICA COMPULSÓRIA

A partir da EC 59/2009, que modificou o artigo 208 da CRFB, tornando obrigatórios, até 2016, também a pré-escola e o ensino médio, que integram a educação básica compulsória dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos, deve ser elevada a idade mínima para o trabalho, que hoje é de 16 (dezesseis) anos (exceto na condição de aprendiz, a partir dos catorze), para 18 (dezoito) anos. Isto deriva da observância da Convenção 138 da OIT, ratificada pelo país, que veda a fixação da idade mínima para trabalhar antes do término da escolarização obrigatória. Deste modo, o Brasil que, apesar de tudo, ainda é referência na luta pela erradicação do trabalho infantil, poderá dar exemplo ao mundo na área de direitos humanos.

TESE 2 (SIMPLES)**IMPOSSIBILIDADE DE INTEPRETAÇÃO EXTENSIVA DAS HIPÓTESES LEGAIS DE TRABALHO INFANTIL**

Trabalho infantil. Taxatividade do art. 60 da Lei 8.069/90, em interpretação conforme o art. 428 da CLT e art. 227 da CRFB/88. Impossibilidade de interpretação extensiva ao contrato de aprendizagem, não sendo viável equiparar situações que não se enquadrem nos estritos termos legais, sob pena de violação ao art. 53 do ECA e ao art. 227 da CRFB/88. Indelegabilidade dos deveres do Estado a soluções paliativas da iniciativa privada, sob o falso manto de “ajuda social”.

TESE 5 (SIMPLES)**A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E SUA INCIDÊNCIA SOBRE AS PROFISSÕES LIBERAIS NO BRASIL E NO MUNDO**

Ao falarmos em trabalho escravo, sempre nos vêm à mente as imagens de exploração de trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação. Mas um novo tipo de escravidão contemporânea vem avançando por todo globo e atingindo de forma direta, também, os profissionais mais qualificados, com formação técnica ou nível superior. A presente tese pretende ilustrar que graves processos de precarização, em face de pouca protetividade e fiscalização do ambiente laboral por parte do governo e a baixa sindicalização, fruto da pulverização dos trabalhadores por todo o tecido social e produtivo, tem fragilizado as relações de trabalho, inclusive daquelas chamadas profissões liberais, colocando os trabalhadores em condições que se assemelham às de trabalho análogo à escravidão, pondo em risco sua dignidade e os direitos humanos.

TESE 6 (SIMPLES)**O JUDICIÁRIO E O COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO**

Importância do TRT em designar juiz para inspeção judicial nos casos de denúncia do trabalho escravo, degradante e/ou infantil para a produção antecipada de prova. Parceria com MPT e MTPS. Criação de força tarefa nos regionais para tanto, com juiz, no intuito de colher e preservar provas existentes no momento do flagrante que dificilmente se consegue colher posteriormente.

TESE 7 (SIMPLES)**TRABALHO ESCRAVO. INDENIZAÇÃO.
CAPACITAÇÃO DO TRABALHADOR. TUTELA INIBITÓRIA**

Estimular a destinação das penas pecuniárias às ações coletivas, que versam sobre trabalho escravo, análogo à escravidão e/ou degradante, para capacitação das vítimas e/ou campanhas de combate a tais práticas e esclarecimento da população, de modo a quebrar o ciclo vicioso dessas modalidades de trabalho, especialmente em relação ao trabalho escravo urbano.

TESE 8 (SIMPLES)**REGULARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS
DO SEXO**

A regularização do trabalho dos profissionais do sexo. Inexistência de crime no ato voluntário de pessoas com mais de 18 anos oferecer, de forma remunerada, serviços sexuais a terceiros. Inexistência de trabalho ilícito. Estado Democrático de Direito e dignidade da pessoa humana. Liberdade de autodeterminação. Não se pode reputar ilícito o trabalho de profissionais do sexo. Necessidade do direito do trabalho abrigar o trabalho desses profissionais. Previsão da atividade desenvolvida pelos profissionais do sexo dentro do Código Brasileiro de Ocupações (CBO). Necessidade de descriminalização do tipo previsto no artigo 229 do Código Penal para a efetiva regulamentação da profissão e proteção do profissional que desenvolva sua atividade dentro de estabelecimento que explore tal prática.

TESE 10 (SIMPLES)**CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO DA
OIT RATIFICADAS PELO BRASIL SÃO ESPÉCIES DE
TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS:
APLICA-SE HIERARQUIA SUPRALEGAL, QUANDO NÃO
FOREM RATIFICADAS COM QUORUM E RITO DAS
EMENDAS CONSTITUCIONAIS**

O Supremo Tribunal Federal, desde 2008, entendeu que os tratados internacionais de direitos humanos, como o Pacto de San Jose, deteriam status supralegal e infraconstitucional, isso quando não tivessem sido aprovados pelo rito e quorum das emendas constitucionais, nos termos da EC 45/04. As con-

venções da OIT tratam de direitos sociais fundamentais, em geral descritos no pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais da ONU, que foi ratificado pelo Brasil. Não há hierarquia entre direitos fundamentais civis, políticos ou sociais, econômicos e culturais, motivo pelo qual todos os tratados internacionais devem ter reconhecida a mesma hierarquia normativa supralegal, quando não forem votados como emendas constitucionais. Em consequência, as convenções da OIT típicas também são tratados internacionais de direitos humanos, incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro com hierarquia supralegal, se não forem equiparadas a emendas constitucionais.

TESE 11 (SIMPLES)

REDUÇÃO DA JORNADA LEGAL

Redução da jornada legal de 44 horas semanais para 40 horas. PEC nº 89/2015. Apoio da Anamatra. Luta contínua. 1. É importante o apoio expresso da Anamatra para aprovação da PEC nº 89/2015, em tramitação, que estabelece a redução da jornada semanal para 40 horas, sem redução de salários. 2. Trata-se de luta histórica e constante dos trabalhadores, que necessita ser retomada, já que amplia direitos sociais, sem prejuízo de se continuar a busca por melhores condições, quanto à limitação efetiva das horas extras e à distribuição do tempo de trabalho, à luz da proteção da saúde e segurança do trabalhador.

TESE 14 (SIMPLES)

PROGRAMA TRABALHO JUSTIÇA E CIDADANIA E A EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS

O Programa Trabalho, Justiça e Cidadania, da Anamatra, pela sua metodologia e ferramentas que emprega e pelos resultados alcançados ao longo de seus mais de dez anos de aplicação, revela-se efetivo instrumento na área da educação em direitos humanos e na promoção da cidadania, razão pela qual deve ter garantida a sua permanência e sustentabilidade, inclusive com sua inscrição como uma prática de educação para os direitos humanos.

TESE 15 (SIMPLES)**TRABALHO PENOSO: PROTEÇÃO À SAÚDE, COMBATE E PREVENÇÃO**

Trabalho penoso. Modelo de proteção legal adequado: proteção à saúde, combate, prevenção e cumprimento da CF/88. 1. Desde então vários projetos legislativos foram apresentados regulamentando o trabalho penoso, por meio do adicional respectivo e da ampliação de direitos, sem aprovação até o momento. 2. É necessário um modelo legal adequado que estabeleça, por lei específica e expresse incentivo à negociação coletiva, maior proteção à saúde do trabalhador em condições de penosidade, para fins de combate, prevenção e cumprimento da CF/88 (art. 7º, XXII e XXIII), através de mecanismos coordenados de direito laboral e previdenciário, como: condições de trabalho (jornada e salário), saúde e segurança do trabalhador e aposentadoria especial.

TESE 17 (SIMPLES)**SUBVENÇÃO PATRONAL. CONVENÇÃO 98 DA OIT**

A subvenção patronal viola o princípio da liberdade sindical e afronta a Convenção 98, art. 2º, da OIT. A manutenção do sindicato por meio de recursos financeiros oriundos dos empregadores, mesmo que parcial, é considerada ato de ingerência.

EQUIPE TÉCNICA

EDIÇÃO E REVISÃO

Moema Bonelli (Consultora/Cientista Política)

SUPERVISÃO DE CONTEÚDO

Áurea Regina de Souza Sampaio (Diretora de Comunicação Social)

Noemia Aparecida Garcia Porto (Diretora de Cidadania e Direitos Humanos)

Silvana Abramo Margherito Ariano (Diretora de Formação e Cultura)

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Viviane Dias (Assessoria de Imprensa)

COLABORAÇÃO

Leane Ribeiro (Assessoria de Imprensa)

Luciana Jesus (Assessoria Parlamentar)

CAPA, PROJETO GRÁFICO E ARTE FINAL

Clarissa Teixeira (Forma e Conteúdo)

IMPRESSÃO

Gráfica Coronário

TIRAGEM

4.500 exemplares



Acompanhe a Anamatra
nas redes sociais



www.facebook.com/Anamatra/



Twitter: @anamatra



www.youtube.com/user/tvanamatra



www.flickr.com/photos/anamatra

