

## TRABALHO DIGNO, TRABALHO DECENTE E CONTRATOS ATÍPICOS

Camila Dozza Zandonai

### RESUMO

O direito fundamental ao trabalho digno materializa-se, normativamente, por meio dos direitos sociais previstos no art. 7<sup>a</sup> da Constituição Federal e das garantias sociais mínimas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho. Na realidade prática, revela-se pela afirmação social do trabalhador através da concretização dos direitos sociais de indisponibilidade absoluta, tais como o direito ao registro do contrato de trabalho, a limites de jornada, ao patamar salarial mínimo razoável, o respeito às normas de saúde e segurança, a proteção contra a discriminação, o direito de associação, entre outros. No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho sintetiza o direito ao trabalho digno na figura do trabalho decente. A OIT reconhece que o trabalho decente é o resumo das aspirações de uma vida profissional: oportunidades e renda, direitos, participação e reconhecimento, estabilidade familiar e desenvolvimento pessoal, justiça e igualdade de gênero. Com base na ideia de que a dimensão qualitativa do emprego é mais relevante do que a dimensão quantitativa, preocupa-se a OIT com as novas tipologias de trabalho, nas quais incide maior precariedade do tempo e do salário. A nova pauta internacional da OIT pretende alcançar aos trabalhadores atípicos as proteções do trabalho decente, a fim de implementar as aspirações da Agenda 2030, da ONU.

**PALAVRAS CHAVE:** DIGNIDADE – TRABALHO DECENTE – ATÍPICO

### ABSTRACT

The fundamental right to decent work materializes, normatively, through the social rights provided for in art. 7 of the Federal Constitution and the minimum social guarantees established in the Consolidation of Labor Laws. In practical reality, it is

---

Camila Dozza Zandonai

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp (Conclusão em 2013). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2009). Atualmente é Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 4<sup>a</sup> Região. Atua como Assistente de Desembargador no TRT.

revealed by the social affirmation of the worker through the realization of social rights of absolute unavailability, such as the right to register the employment contract, working hours limits, a reasonable minimum wage level, respect for health standards and security, protection against discrimination, the right of association, among others. At the international level, the International Labor Organization summarizes the right to decent work in the figure of decent work. The ILO recognizes that decent work is the summary of the aspirations of a professional life: opportunities and income, rights, participation and recognition, family stability and personal development, justice and gender equality. Based on the idea that the qualitative dimension of employment is more relevant than the quantitative dimension, the ILO is concerned with the new types of work, which involve greater precariousness of time and salary. The new international agenda of the ILO intends to reach atypical workers with the protections of decent work, in order to implement the aspirations of the UN Agenda 2030.

**KEY WORDS:** DIGNITY – DECENT WORK – ATYPICAL

## 1. Introdução

A valorização do trabalho como afirmação do ser humano, na ordem socioeconômica, está presente em todas as Declarações e Constituições que elevam os direitos sociais a direitos fundamentais, as quais se inspiraram na necessidade de conceder patamar civilizatório mínimo ao trabalhador que não tem meios de organizar o seu labor e, por isso, depende da sua força de trabalho para sobreviver. No âmbito da legislação interna, os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal, bem como aqueles estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho, conjugam normas referentes à dignidade do trabalhador, as quais devem ser lidas e interpretadas em conjunto.

Por outro lado, no campo do Direito Internacional, os instrumentos de Direitos Humanos, os documentos da Organização Internacional do Trabalho, como a sua Constituição e a Declaração de Filadélfia, e as Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro apresentam um patamar civilizatório universal a ser adotado nas relações de trabalho: condições de trabalho justas e favoráveis, remuneração que promova a existência digna do trabalhador, direito à segurança e higiene no trabalho, proteção contra discriminação, direito de greve e direitos de associação, entre outros.

É nesse contexto que surge na OIT a ideia de trabalho decente como ponto de

convergência de quatro objetivos estratégicos, os quais devem orientar suas decisões e definir suas tarefas nos próximos anos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social.

A discussão sobre a concepção do trabalho decente retornou ao debate em setembro de 2015, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o documento intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. Uma das metas do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, o qual se intitula trabalho decente e desenvolvimento econômico, é proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo as pessoas com emprego precário e, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive aos jovens e às pessoas com deficiência, assim como remuneração igual para trabalho de igual valor.

Em meio à flexibilização da jornada e aos novos formatos de contratos de emprego apresentados na realidade laboral, os quais centram-se na temporalidade da duração do trabalho, é necessário ampliar o espectro de alcance dos elementos do trabalho decente aos novos tipos de trabalhadores. As formas atípicas de trabalho impõem desafios à Agenda do Trabalho Digno, fazendo com que as Instituições repensem as noções de dignidade laboral e busquem readequar os instrumentos legislativos e negociais aos novos formatos de trabalho.

## 2. Valor social do trabalho nas relações laborais

A valorização do trabalho assegura a existência digna e, em época moderna, é pilar de todas as democracias e de sistemas jurídicos que aspirem à afirmação e à emancipação civilizatória do ser humano. Tanto na perspectiva individual de liberdade de escolha de emprego e trabalho, quanto na perspectiva de integração ao mercado de trabalho por meio de reais oportunidades, o valor ao trabalho é expressão da liberdade, esta como meio e fim do desenvolvimento.<sup>1</sup>

Nos ordenamentos jurídicos, a história do desenvolvimento dos direitos sociais trabalhistas e sua institucionalização nos sistemas normativos evidencia a centralidade e importância que o trabalho e o ser humano trabalhador adquiriram no sistema socioeconômico jurídico ao longo do tempo, especialmente a partir da primeira

---

1 SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, E-Book.

metade do século XX. Uma das formas de visualizar o avanço dos direitos sociais é justamente a dimensão que a proteção jurídica ao trabalho alcançou, passando a direito fundamental social. A estruturação do Direito do Trabalho e sua inclusão em Declarações Sociais configura patamar elevado de valorização do trabalho. Com o denominado constitucionalismo social, as Constituições do México, em 1917, e a de Weimar, adotada pela Alemanha em 1919, inseriram direitos trabalhistas e sociais de forma mais ampla, tendo a primeira inspirado as posteriores Constituições da América Latina e previsto direitos como a limitação da jornada de trabalho, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais e o trabalho noturno dos menores na indústria. Tais Constituições objetivaram promover, em sua ordem interna, a desmercantilização do trabalho humano, com a criação de um Estado Social a impedir que, sob o fundamento da liberdade de contratação, houvesse, em verdade, a livre exploração do trabalhador.

Na mesma linha, o Tratado de Versalhes, que encerrou oficialmente a primeira Guerra Mundial, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de promover a justiça social e universalizar os direitos trabalhistas mínimos fundamentais. Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções, cujos centros temáticos envolviam as principais reivindicações da época: limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais, proteção à maternidade, luta contra o desemprego, definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.<sup>2</sup>

No ordenamento jurídico brasileiro, embora nos primeiros anos do século XX alguns Decretos e Leis tenham regulado direitos trabalhistas<sup>3</sup>, foi a Constituição de 1934 a primeira a dispor um título sobre a ordem econômica e social, no qual se tratou do Direito do Trabalho e foi criada a Justiça do Trabalho, integrante do Poder Executivo. Somente a partir da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário.

Na Constituição de 1988 a valorização do trabalho é princípio essencial do Estado Democrático Brasileiro. No artigo 1º, a Constituição elenca o valor social do

---

2 OIT. Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em: <http://ilo.ch/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang—pt/index.htm>. Acesso em 14 jun.2023

3 É o caso da Lei 4.682/1923, a denominada Lei Elói Chaves, que criou a Caixa de Aposentadorias e Pensões aos ferroviários, bem como estabilidade para os mesmos trabalhadores ao completarem 10 anos de emprego, salvo falta grave ou força maior. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24 ed. Editora Saraiva, 2009, p. 66.

trabalho como fundamento da República Federativa e, no artigo 6º, como direito social a ser concretizado por meio dos demais direitos dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição. A existência de capítulo específico para os direitos sociais trabalhistas é novidade da atual Constituição. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, esse enquadramento como direito social não reduz, normativamente, o patamar de afirmação do trabalho (de princípio, valor e fundamento para direito social); ele claramente deve ser compreendido como um acréscimo normativo e doutrinário feito pela Constituição, de modo a não deixar dúvida de que o trabalho ocupa, singularmente, todas as esferas de afirmação jurídica existentes no plano constitucional e do próprio universo jurídico contemporâneo.<sup>4</sup>

A valorização do trabalho como afirmação do ser humano, na ordem socioeconômica, está presente em todas as Declarações e Constituições que elevam os direitos sociais a direitos fundamentais, as quais se inspiraram na necessidade de conceder patamar civilizatório mínimo ao trabalhador que não tem meios de organizar o seu labor e, por isso, depende da sua força de trabalho para sobreviver. Além disso, é o enquadramento da situação laboral em um vínculo de emprego que confere maior dignidade e civilidade às relações de trabalho, finalidade claramente pretendida pela Constituição de 1988.

## 2.1 Direito fundamental ao trabalho digno

Considerando que a dignidade do ser humano é o núcleo essencial dos direitos fundamentais, é necessário entender a dimensão do que essa ideia representa no âmbito laboral e compreender o que é o direito fundamental ao trabalho digno. Gabriela Neves Delgado cita que quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno, e explica:

Primeiro, devido ao nexó lógico existente entre direitos fundamentais e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade da pessoa humana. Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de construir a identidade social do trabalhador.<sup>5</sup>

---

4 DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. Palestra realizada no XI Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho, em Brasília/DF, em 25 mar.2006.

5 Delgado, Gabriela Neves. A Centralidade do Trabalho Digno na Vida Pos-Moderna. **Revista**

De um modo geral, o oferecimento de condições dignas de trabalho e a implementação de direitos fundamentais ao trabalhador, tanto pelo Estado (eficácia vertical), quanto pelo empregador (eficácia horizontal), implica assegurar o acesso real a bens materiais, ao bem-estar profissional, ao desenvolvimento de potencialidades, à realização pessoal, assim como reconhecer e conferir os novos direitos decorrentes das alterações tecnológicas, como o direito à desconexão e o limite ao controle das atividades.

O reconhecimento do trabalho digno enquanto valor e direito fundamental implica na necessidade de viabilizá-lo, o que somente será possível caso assegurado aos trabalhadores o “núcleo duro de direitos fundamentais”, identificados enquanto direitos de indisponibilidade absoluta.<sup>6</sup>

De acordo com as lições de Maurício Godinho Delgado, absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do direito individual, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico.<sup>7</sup> O autor exemplifica relatando os seguintes direitos: assinatura da carteira de trabalho, recebimento de salário mínimo, incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho também lista direitos mínimos do homem trabalhador. Especificamente quanto à seara individual, salienta o direito ao trabalho; a liberdade de escolha do trabalho; a igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; o direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; o direito a uma justa remuneração; o direito a justas condições de trabalho, especialmente com a limitação da jornada de trabalho e a existência de períodos de repouso e a proibição do trabalho infantil. No plano coletivo, destaca a liberdade sindical e, no plano da seguridade social, assinala a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.<sup>8</sup>

No campo do Direito Internacional, os instrumentos de Direitos Humanos, os documentos da OIT, como a sua Constituição e a Declaração de Filadélfia, e as Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro apresentam

---

**Brasileira de Estudos Políticos**, 95, p. 271-302, 2007, HeinOnline.

6 Idem.

7 DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010, p. 201.

8 BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho Decente. São Paulo: LTr, 2004, p. 55-62.

um patamar civilizatório universal a ser adotado nas relações de trabalho: condições de trabalho justas e favoráveis, remuneração que promova a existência digna do trabalhador, direito à segurança e higiene no trabalho, proteção contra discriminação, direito de greve e direitos de associação, entre outros. Além disso, os direitos previstos no artigo 7º da Constituição e aqueles estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho conjugam normas referentes à dignidade do trabalhador, as quais devem ser lidas e interpretadas em conjunto.

### 3. A concepção de trabalho decente para a OIT

A concepção de trabalho decente foi formalizada pela primeira vez na Memória apresentada pelo Diretor Geral da OIT na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em Genebra, em junho de 1999, quando se assentou que a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Foi salientado, na ocasião, que o trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos da OIT, os quais deveriam orientar suas decisões e definir suas tarefas nos próximos anos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social.<sup>9</sup>

Ao tratar sobre o trabalho decente assegurado, assentou-se a noção de que trabalho decente integra a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Não se trata apenas de criar postos de trabalho sem que tenham qualidades aceitáveis. Assim, a OIT propõe não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas, também, de superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras ou degradantes, a fim de que os indivíduos e suas famílias superem a pobreza. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.<sup>10</sup>

---

9 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** - Memória do Diretor Geral – Trabalho decente. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 14 jun. 2023.

10 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf). Acesso em: 14 jun. 2023

Não há um conceito ou definição precisa fornecida pela OIT sobre trabalho decente, embora elementos concebidos nos documentos oficiais da Organização traduzam a ideia preconizada sobre quais sejam as características que informam a decência laboral. Essa falta de precisão conceitual foi bem revelada no ano de 2002, durante a 90ª Conferência Internacional do Trabalho, quando, a despeito da confessada “maleabilidade conceitual”, admitiu-se que o conceito de trabalho decente não está bem definido, tampouco possui parâmetros evidentes para a aplicabilidade.<sup>11</sup> No entanto, em 2006, durante a 95ª Reunião, Memória do Diretor-Geral contemplou uma definição diferente, ao afirmar que o Trabalho Decente é o resumo das aspirações que todos temos em nossa vida profissional: oportunidades e renda, direitos, participação e reconhecimento, estabilidade familiar e desenvolvimento pessoal, e justiça e igualdade de gênero.<sup>12</sup>

A discussão sobre a concepção do trabalho decente retornou ao debate em setembro de 2015, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o documento intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. Uma das metas do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, o qual se intitula trabalho decente e desenvolvimento econômico, é proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo as pessoas com emprego precário e, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive aos jovens e às pessoas com deficiência, assim como remuneração igual para trabalho de igual valor.<sup>13</sup>

Embora os textos dos documentos da OIT não apresentem uma definição exata do que seja trabalho decente, destacam o seu conteúdo e o vinculam ao respeito dos direitos fundamentais nas relações de trabalho consagrados na sua Constituição e reafirmados na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no trabalho de

---

11 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** -. 90ª reunião. Promoção das cooperativas: Informe IV. Quarto ponto da ordem do dia. Genebra: OIT, 2002, p. 28. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/90thSession/lang-es/index.htm>. Acesso em: 14 jun.2023.

12 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** 95ª reunião. Memória do Diretor Geral: Alterações no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2006, p. 02. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/95thSession/lang-es/index.htm>. Acesso em: 14 jun. 2023.

13 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br>. Acesso em: 14 jun.2023.



1998. Nesse sentido, Silvio Beltramelli e Júlia Vontani destacam:

A concepção de Trabalho Decente está historicamente vinculada a um conteúdo que congrega um feixe de claras diretrizes que orientam no sentido de que há que se respeitar os direitos fundamentais nas relações de trabalho, não se praticando trabalho escravo ou trabalho infantil, há que se tomar as medidas necessárias para a geração de empregos de qualidade, há que se ampliar a proteção social e há que observar o diálogo social na construção de deliberações alusivas a políticas públicas e práticas privadas para que os demais objetivos sejam alcançados.<sup>14</sup>

Sobre os elementos que integram o conteúdo da concepção de trabalho decente, ocupação produtiva faz referência ao valor, satisfação e qualidade do emprego, e não somente a sua qualidade quantitativa. Nessa vertente, a OIT preocupa-se com programas que enfrentam a desocupação, a pobreza, políticas de formação profissional, bem representados pelas Convenções 122, sobre política de emprego, e a 142, sobre valorização dos recursos humanos.

Acerca do elemento justamente remunerado, Luciane Barzotto explica que a remuneração deve contemplar as necessidades vitais mínimas do trabalhador, o que, em nível normativo, a OIT regula nas Convenções 95 e 131, sobre proteção ao salário e fixação de salários mínimos.<sup>15</sup> O salário deve significar condições efetivas de sustento e realização pessoal, razão pela qual, nesse ponto, os contratos de jornada mais curta, parciais, temporários e todos aqueles que, de alguma forma, revelem precariedade no tempo, são suscetíveis de afrontar a dignidade no labor.

O trabalho exercido em condições de liberdade, equidade e segurança: a liberdade pode ser analisada sob o prisma do direito coletivo – liberdade de associação, com a correspondente convenção 87 da OIT sobre o tema -, mas também, a liberdade de escolha do trabalho e de limites na interferência do empregador no tempo. Trabalhador submetido a longas jornadas ou à disposição do patrão em tempo integral, com ou sem remuneração, está sujeito a ter sua liberdade limitada. Outro elemento que integra o trabalho decente, a equidade, relaciona-se especialmente com a igualdade de gênero, pois homens e mulheres devem ter igual remuneração para trabalho de igual valor. As

---

14 BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. In: **Revista de Direito Internacional**. UNICEUB. V.16. N. 1. 2019.

15 BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 127.

convenções 100, sobre igualdade de remuneração, e 111, a respeito de discriminação no trabalho, consideradas fundamentais, constituem o eixo regulatório em matéria de equidade no trabalho.

Por fim, trabalho exercido em condições de seguridade e com respeito à dignidade humana integra o conteúdo da decência laboral. Segurança econômica, no sentido de que sistemas sociais e econômicos devem garantir o sustento dos trabalhadores em situações de vulnerabilidade, tais como doença, velhice ou desemprego; e segurança à integridade física do trabalhador, em ambiente laboral adequado, mediante uso de equipamentos de proteção e adoção de medidas protetivas em trabalhos de maior risco, tais como atividades insalubres e perigosos. A dignidade é referência em todas as Declarações de Direitos fundamentais no trabalho, marcos civilizatórios com assento na justiça social.

A partir da formalização da noção de Trabalho Decente, a Organização Internacional do Trabalho lançou a proposta de uma Agenda Global de Trabalho Decente como resposta não somente ao desemprego, mas ao fato de grande proporção da população ocupada no mundo trabalhar em condições precárias, inseguras, degradantes e sem proteção social e auferimento de rendimentos insuficientes. Fundamentava-se em três pressupostos: o trabalho é a via fundamental para a superação da pobreza, das desigualdades e da exclusão social; o trabalho é uma das formas mais diretas pelas quais o desenvolvimento pode favorecer as pessoas; o trabalho é a via fundamental de inclusão social, condição básica para uma vida digna e para o exercício da cidadania e o fortalecimento da democracia<sup>16</sup>. No Brasil, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) foi lançada em maio de 2006 e marcou o início da implementação de ações e programas, especialmente nas áreas de prevenção e erradicação do trabalho infantil, combate ao trabalho escravo e promoção da igualdade de gênero e raça.<sup>17</sup>

#### 4. Trabalho decente e contratos atípicos

Os novos contratos e novas relações contrapõem-se ao modelo sócio-econômico de relação laboral que predominou na organização do trabalho da sociedade

16 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf). Acesso em: 14 jun.2023, p. 35.

17 Idem, p. 36.

capitalista industrial de feição fordista, o qual, em suas múltiplas configurações, possui as características recorrentes da duração indeterminada do vínculo contratual, a determinação pessoal ou institucional do empregador, a definição física e jurídica do tempo e lugar da prestação laboral.<sup>18</sup>

Ao tratar sobre a atipicidade do emprego e sua noção jurídica, Maria Regina Gomes Redinha atribui razões metajurídicas a essa categoria e leciona que a atipicidade da relação de emprego não significa anomia ou rejeição pela ordem jurídica ou pela consciência ético-social, mas tão só desvio ou falência de um dos caracteres da relação típica. Para a autora, considerar-se-á apenas relação atípica de emprego aquela que, embora possa situar-se na raia da legalidade, não afronta princípios, normas ou regras do sistema jurídico-laboral.<sup>19</sup>A autora portuguesa apresenta a seguinte noção de relação atípica de emprego:

Por relação atípica de emprego entende-se, pois, a relação de emprego público ou privado emergente de um contrato válido e eficaz, que, por ausência, falência ou negação, total ou parcial, de um dos caracteres constituintes da relação paradigmática de emprego, tal como ressuma do ordenamento jurídico-constitucional num determinado momento histórico, apresenta uma diferença específica que a individualiza jurídica e socialmente.<sup>20</sup>

Nas novas tipologias dos contratos, incide amplamente a maleabilidade do regime do tempo de trabalho, uma vez que o tempo que o trabalhador se dedica ao trabalho impacta diretamente na organização produtiva do empregador. Surgem os contratos de trabalho a termo, a tempo parcial e temporário, trabalho partilhado, trabalho intermitente ou sob chamada e o teletrabalho. No Brasil, a Lei 6.019/1974, ao dispor sobre o regime de trabalho temporário, é expressa ao objetivo da contratação: atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Portanto, para adequar a força de trabalho a momento de maior produção e demanda, pode o empregador se valer de contrato a termo fixo, sem precisar arcar com os custos que um contrato de trabalho regular ocasiona. Outro exemplo é o contrato de trabalho sob regime de jornada parcial, introduzido

---

18 REDINHA, Maria Regina Gomes. Relações atípicas de emprego. Editora: Universidade do Porto Reitoria, p. 24.

19 Idem, p. 30.

20 Idem, p. 63.

no ordenamento jurídico por meio da Medida Provisória nº 1.709/1998, alterado, posteriormente, pela Medida Provisória n.º 2.164-41/2001 e, mais recentemente, pela Lei 13.467/2017. Nesse contrato, o salário será recebido de forma proporcional, de acordo com a jornada praticada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

A flexibilização da jornada e os novos formatos de contratos de emprego centram-se na temporalidade da duração do trabalho, pois em geral se relacionam a atividades que demandam menos horas de trabalho. Pensa-se, dessa forma, nos efeitos da ausência de jornada delimitada nas discussões sobre o tempo à disposição, que restringe a liberdade do trabalhador, o qual fica integralmente submetido aos chamados do empregador a qualquer momento, e na remuneração, sempre variável, incerta e imprevisível.

A Organização Internacional do Trabalho reconhece que os trabalhadores em formas atípicas de emprego, mais frequentemente do que outros, não se beneficiam de proteção laboral na lei ou na prática e, embora não objetive que todo o trabalho se ajuste ao modelo típico, pretende que todo o trabalho seja digno. Preocupa-se a OIT com os trabalhadores à chamada, incluindo os abrangidos por contratos de horário zero e regimes ocasionais semelhantes, pois estes trabalhadores têm normalmente um controle limitado sobre o seu horário e jornadas variáveis, com implicações no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, bem como na segurança do rendimento, uma vez que o pagamento é incerto.<sup>21</sup>

É nesse contexto que a OIT tem se preocupado em inserir esses contratos precários no tempo em seus Documentos oficiais e nas discussões que pautam suas atividades. Em Reunião Tripartida de Peritos sobre Formas Atípicas de Emprego, realizada pela OIT em fevereiro de 2015, discutiram-se os desafios que as formas atípicas de emprego impõem à Agenda do Trabalho Digno. Dessa reunião surgiu um Relatório no qual são apontadas recomendações que abrangem quatro áreas de ação principais: (1) o preenchimento das lacunas na regulação; (2) o reforço da negociação coletiva; (3) o reforço da proteção social; e (4) a instituição de políticas de emprego e de políticas sociais com vista a gerir os riscos sociais e acompanhar as transições. Algumas ações apontadas de acordo com essas grandes áreas:

---

21 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas. Genebra, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standardemployment/publications/WCMS\\_626383/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standardemployment/publications/WCMS_626383/lang-en/index.htm). Acesso em: 14 jun.2023.

**(1) o preenchimento das lacunas na regulação:** garantir a igualdade de tratamento para os trabalhadores atípicos, a fim de assegurar condições de equidade para os trabalhadores e empregadores; **garantir horário mínimo e outras salvaguardas para trabalhadores a tempo parcial, trabalhadores à chamada e trabalhadores ocasionais; limitação da variabilidade do horário de trabalho;** estabelecer restrições ao uso dos empregos atípicos; classificar de forma correta a existência de uma relação de trabalho; atribuir obrigações e responsabilidades em disposições contratuais que envolvam várias partes. **(2) o reforço da negociação coletiva:** a negociação coletiva pode ser utilizada para adotar disposições reguladoras com o objetivo de diminuir a insegurança; organização e representação dos trabalhadores em regimes de trabalho atípicos aumento dos níveis de sindicalização; extensão do direito à negociação coletiva para além do âmbito da relação de emprego **(3) Reforço da proteção social: Eliminar ou reduzir os limites mínimos relativos ao horário de trabalho, rendimentos ou a duração mínima do emprego;** permitir maior flexibilidade relativamente às contribuições necessárias para a qualificação para benefícios e às interrupções nos períodos de contribuição; complementar os regimes de segurança social com regimes não contributivos que possam oferecer um nível básico de cobertura para todos. **(4) Instituir políticas de emprego e políticas sociais para fazer face aos riscos sociais e acompanhar as transições:** políticas de apoio à criação de emprego; apoio ao desenvolvimento de competências e das carreiras; apoio aos cuidados através de políticas que facilitem a licença parental e de cuidados aos idosos. <sup>22</sup>(grifo nosso)

Outro documento recente da OIT é o Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho de 2019, no qual se estabelece a necessidade de implementação de uma Garantia Universal do Trabalho que forneça um piso de proteção a todos os trabalhadores. É ressaltada a necessidade da expansão da soberania do tempo: faz-se necessária a elaboração de arranjos de tempo de trabalho que deem aos trabalhadores maior escolha sobre programação e horário de trabalho para equilibrar o trabalho e vida privada, sujeito às necessidades da empresa por maior flexibilidade, bem como horas mínimas garantidas.<sup>23</sup>

---

22 Idem.

23 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório da Comissão Global da OIT sobre futuro do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 jun.2023.

## 5. Considerações finais

As instituições que cuidam do mundo laboral não negam, tampouco afastam a importância das modalidades de contratação atípica na realidade laboral. No entanto, após analisar o valor social do trabalho, a necessidade de estabelecer patamares e padrões mínimos de condições de trabalho e a importância central que tais temas assumem no sistema jurídico nacional e internacional, não há como examinar determinado tipo contratual trabalhista afastado dos pressupostos da dignidade e decência laboral.

É nesse contexto, e em atenção à Agenda 2030 da ONU, que os novos horizontes do Direito do Trabalho devem centrar sua preocupação e sua linha de ação na expansão das garantias laborais aos trabalhadores atípicos, os quais, mais frequentemente do outros, estão expostos às inseguranças sociais e econômicas do mercado de trabalho.

## Referências

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores:** atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional.** UNICEUB. V.16. N. 1. 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente.** São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO. Gabriela Neves. A Centralidade do Trabalho Digno no Vida Pos-Moderna. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, 95, p. 271-302, 2007, HeinOnline.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho.** Palestra realizada no XI Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho, em Brasília/DF, em 25 mar.2006.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030** para o Desenvolvimento Sustentável, 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br>. Acesso em: 14 jun.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** - Memória do Diretor Geral – Trabalho decente. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 15 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** -. 90ª reunião. Promoção das cooperativas: Informe IV. Quarto ponto da ordem do dia. Genebra: OIT, 2002, p. 28. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/90thSession/lang—es/index.htm>. Acesso em: 14 jun.2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho** 95ª reunião. Memória do Diretor Geral: Alterações no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2006, p. 02. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/95thSession/lang--es/index.htm>. Acesso em: 14 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. Disponível em: <http://ilo.ch/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang—pt/index.htm>. Acesso em 14 jun.2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS\\_626383/lang—en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_626383/lang—en/index.htm). Acesso em: 14 jun.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório da Comissão Global da OIT sobre futuro do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 jun.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf). Acesso em: 14 jun.2023

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Relações atípicas de emprego**. Editora: Universidade do Porto Reitoria, p. 24.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, E-Book.