

8

A Organização Internacional do Trabalho e o trabalho decente no contexto da pandemia da COVID 19

Elvio Araujo Oliveira

Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Portucalense – UPT (Porto, Portugal). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cidade de São Paulo (São Paulo, Brasil). Analista Judiciário – Área Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, São Paulo, Brasil). Atualmente cedido ao Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Teresina, Piauí, Brasil). Assessor de Desembargador.

Natan Oliveira de Souza

Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Infante D. Henrique, cidade do Porto– UPT (Portugal). Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes (UCAM) e Especialista em Direitos Humanos e Ressocialização pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Advogado.

RESUMO

O presente trabalho pretende analisar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no fomento ao trabalho decente no cenário da pandemia da COVID 19. O avanço do vírus Sars-CoV-2 no planeta trouxe junto com a crise sanitária graves problemas de ordens econômicas e sociais. Neste contexto complexo é fundamental a reflexão de como harmonizar o incentivo ao trabalho decente com igualdade de oportunidades, sem discriminação e condições sociais dignas em meio à

crise financeira global. Desta maneira, este artigo fará abordagem transversal dos efeitos da pandemia no incentivo do trabalho decente na perspectiva dos direcionamentos da OIT.

Palavras-chave: organizações internacionais. OIT. trabalho decente. COVID 19.

I. Introdução

A proteção internacional dos direitos trabalhistas, com ênfase na promoção do trabalho decente e a conseqüente melhoria das condições de vida dos trabalhadores, é uma das missões principais da Organização Internacional do Trabalho, constante no rol dos princípios fundamentais da sua Carta de Constituição.

Pretende-se com o presente artigo analisar como a OIT tem influenciado os Estados membros na execução de medidas de fomento ao trabalho decente durante a pandemia da COVID 19. Além disso, busca-se investigar se a OIT tem cumprido de fato o seu papel de coordenar e orientar as respostas à crise.

Para alcançar tal intento, o presente trabalho foi dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo, realiza-se uma abordagem da trajetória histórica e objetivos estratégicos da organização, com destaque para a Declaração de Filadélfia, que ampliou a competência da instituição e reafirmou seus princípios fundamentais. Será feita, ainda, a delimitação conceitual do que é trabalho decente e sua importância no direcionamento das ações aos Estados membros.

No segundo capítulo, a investigação prosseguirá na averiguação se as estratégias até então recomendadas pela OIT estão sendo (in) eficazes para fomentar o trabalho decente no contexto decorrente da pandemia da COVID-19.

Ao final, no terceiro capítulo, serão realizados breves apontamentos das ações efetivadas por Portugal, como membro da OIT, no enfrentamento da pandemia, analisando se as orientações da organização trouxeram respostas à crise laboral na pandemia, de forma a garantir o trabalho decente.

Levando-se em conta os objetivos acima delineados, a metodologia de pesquisa a ser aplicada será descritiva e explicativa, por meio do método dedutivo. No que se refere à coleta de dados, a técnica a ser utilizada será a mista, ou seja, com aspectos qualitativos (pesquisa bibliográfica, documental e de instrumentos jurídicos) e quantitativos (dados estatísticos realizados pela OIT e órgãos credenciados).

Por fim, almeja-se com a discussão instigar o debate acadêmico das políticas de promoção do trabalho decente, encabeçadas pela OIT, com foco no período de crise decorrente da pandemia.

Ressalta-se que não se pretende esgotar a temática, mas sim contribuir com o debate sobre o papel das Organizações Internacionais como entidades balizadoras de planejamentos estratégicos e de linhas orientadoras aos Estados membros, na busca de soluções às crises e de melhoramento da qualidade de vida das pessoas

2. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE

2.1. A trajetória histórica e os pilares da OIT

A Organização Internacional do trabalho (OIT)¹ foi criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, no momento histórico pós-primeira guerra mundial, marcado por graves repercussões sociais, como miséria e crise econômica.

Neste contexto, aflorou-se a necessidade da cooperação internacional no que se refere à regulamentação das relações de trabalho², com objetivo principal de promover a paz de forma global e permanente com base na justiça social.

1 É usual encontrar referências à organização por meio da sua sigla em inglês: ILO (International Labor Organization).

2 A regulamentação internacional das relações de trabalho se apresenta como um processo de lutas e fruto da sociedade com suas interações, em constante evolução. Assim, não podem ser deixados de lado os antecedentes históricos que incentivaram à criação da OIT. Relembrem-se os esforços de Robert Owen que propôs no Congresso das Potências, em 1818, a melhoria das condições de trabalho em nível internacional, bem como Louis Blanqui que defendeu, na França, a internacionalização das normas sociais (tratado de preservação da vida humana), e Daniel Legrand que incentivou a criação de “Direito Internacional do Trabalho para proteger as classes operárias contra o trabalho prematuro e excessivo”, a partir de 1841. Destacam-se também os movimentos sindicais do início do século XIX que surgiram na Inglaterra e se espalharam pela Europa. Menciona-se, ainda, o Congresso de Berlim, em 1890, com fixação da idade mínima para trabalho em minas, a Encíclica De Rerum Novarum do Papa Leão XIII (1891), Conferência Diplomática de Bruxelas (1897), Associação Internacional para a Proteção aos Trabalhadores (criada no final do século XIX), o movimento operário durante a Primeira Guerra Mundial, como a American Federation of Labour (AFL), bem como as Conferências de Leeds, em 1916, de Estocolmo e de Berna, em 1917. Neste sentido, consultar GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região [em linha]. Curitiba, PR: dez. 2011, v. 1, n. 3, p. 19-21 Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/97619>. Acesso em 01 Mar. 2021.

A preocupação com a melhoria das condições de trabalho foi um dos pilares básicos da OIT, tanto que, no preâmbulo do documento de sua Constituição, há expressa referência à necessidade de universalização das normas de proteção dos trabalhadores (por exemplo, a fixação de duração máxima de jornada, salário mínimo digno, proteção em face do desemprego, regulamentação do trabalho da mulher e do menor, cobertura do trabalhador em caso de acidentes e doenças do trabalho, isonomia salarial e eliminação de qualquer forma de discriminação)³.

A primeira conferência da OIT, como órgão da Sociedade das Nações, ocorreu em Washington, em 1919. No período de 1919 a 1939, a organização foi marcada pela institucionalização do Direito Internacional do Trabalho, com a afirmação do seu protagonismo, por meio da produção normativa, tendo aprovado 67 Convenções Internacionais do Trabalho e realizado 25 Conferências (SÜSSEKIND, 2000, p. 106).

Com a Declaração de Filadélfia, em 1944, a OIT ganha mais musculatura, com a ampliação de sua competência⁴ para além da regulamentação das condições de trabalho, passando a focar nas questões sociais e econômicas, centrada na proteção do trabalhador como ser humano, consequência do momento vivido na época, marcado pelas atrocidades do nazismo durante a Segunda Guerra Mundial.

3 Ver o preâmbulo da Constituição da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Genebra: OIT, 1948, p. 2. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em 01 Mar. 2021.

4 Ver PLÁ RODRIGUES, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideu: Universidade de La Republica, 1965, p. 449, que relata a ampliação do campo de atuação da OIT, com a Declaração de Filadélfia. Referido autor é citado por QUEIROZ, Miron Tafuri. *A integração das Convenções da Organização Internacional do Trabalho à Ordem Jurídica Brasileira*. Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 34 Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21112011-102707/pt-br.php>. DOI: 10.11606/D.2.2009.tde-21112011-102707. Acesso em 03 Mar. 2021

A Declaração de Filadélfia, cujo texto passou a compor a Constituição da OIT, reafirmou os princípios fundamentais da organização⁵, bem como incentivou a solidariedade entre as nações, para alcance da paz universal através da cooperação das organizações internacionais e estabelecimento de políticas públicas integradas. Além disso, foi pontuada a preocupação com a aplicação das normas internacionais do trabalho a todos os povos, de forma progressiva, levando-se em conta as especificidades culturais e de desenvolvimento econômico de cada país⁶.

Sobre essa expansão do campo de atuação da OIT, são elucidativos os apontamentos de Nicolas Valticos (apud SUSSEKIND, 2000, p. 129), segundo o qual:

O objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto; b) a OIT não procura unicamente a melhoria das condições materiais de existência. Ela dá ênfase tanto à luta contra a necessidade, visando ao progresso material e à segurança econômica, como à defesa dos valores da liberdade – notadamente da liberdade

5 Conforme o anexo da Constituição da OIT (item I, da Declaração de Filadélfia), os princípios fundamentais da organização são: “a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum”.

6 Quanto à importância da observância das diferenças culturais, políticas e econômicas de cada nação, no momento de aplicação das normas internacionais, ver SCAFF, Luma Cavaleiro de Macedo. O sistema de proteção dos Direitos Humanos e Trabalho Forçado: O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010, p. 72. Disponível no Repositório USP: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-21092010-103821/pt-br.php>. DOI: 10.11606/D.2.2010.tde-21092010-103821.

de expressão e de associação – de dignidade e de igualdade – em particular da igualdade de oportunidade, independentemente da raça, da crença ou do sexo; c) a ação da Organização não se limita à proteção dos trabalhadores propriamente ditos, porquanto alcança o conjunto dos seres humanos nas suas relações com o trabalho; c) os textos fundamentais da OIT insistem na necessidade de um esforço concentrado, internacional e nacional para promover o bem comum, isto é, para assegurar o bem-estar material e espiritual da humanidade; d) esses princípios de base da OIT sublinham que a ação para melhorar as condições sociais da humanidade, no sentido mais amplo do termo, não deve constituir um setor distinto das políticas nacionais ou da ação internacional, pois representa o próprio objeto dos programas econômicos e financeiros, e que estes devem ser julgados por esse prisma. Afirma-se, assim, a primazia do social em toda planificação econômica e a finalidade social do desenvolvimento econômico.

Outro ponto peculiar da OIT é que ela possui composição tripartite, ou seja, os órgãos colegiados são compostos por integrantes do governo e representantes dos empregados e empresas⁷. Tal característica é erigida ao *status* de princípio fundamental da organização, conforme a Declaração de Filadélfia (título I, alínea d).

⁷ *Em que pese a composição tripartite da OIT, alguns autores criticam que essa estrutura não é paritária, tendo em vista que os membros do Estado possuem direito a dois votos, enquanto os representantes dos trabalhadores e empresas possuem direito a um voto cada um. Neste sentido, CRIVELLI, Ericson. Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: Ltr, 2000, p. 55. ISBN: 9788536113982.*

Para saber mais sobre os órgãos da OIT e sua composição, consultar CAMPOS, João Mota de, coord. Organizações Internacionais. Coimbra: Almedina, 2019, pp. 381-385. ISBN 978-972-40-8017-8.

Com o advento da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1945, a OIT passou a integrar o seu sistema, como agência especializada, em 1946. O escopo geral da instituição continuou sendo a garantia de um padrão mínimo de direitos trabalhistas e condições de vida adequadas a todos, reflexo direto da valorização da pessoa humana, reconhecida posteriormente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (art. 23) e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 6º e seguintes).

O período de 1944 (a partir da Declaração de Filadélfia) até final de 1970 é conhecido como fase de expansão da organização (DELGADO, 2019, p. 13), tendo ocorrido a elaboração de 84 Convenções Internacionais e 94 Recomendações Internacionais.

Por outro lado, com a globalização e as mudanças nas relações laborais, a organização passou a enfrentar novos desafios (CRIVELLI, 2000, p. 23), ante o conflito latente dos interesses econômicos (marcados pelas ideias neoliberais) e sociais (marcados pelo avanço da flexibilização trabalhista, terceirização e *dumping* social). Junto com esse desenvolvimento global se tornaram mais evidentes as desigualdades sociais⁸.

8 *Sobre as desigualdades sociais e a globalização, o relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização da OIT, em 2005, já “apontava uma série de consequências negativas do processo de globalização, entre elas: o crescimento da desigualdade entre países e a intensificação dos processos de exclusão social; o aumento da distância entre a economia global formal e a economia local informal; a predominância das medidas de abertura dos mercados e das regras econômico-financeiras sobre as regras e instituições sociais; o enfraquecimento da maioria dos Estados nacionais e da sua autonomia em termos de formulação de políticas econômicas e de desenvolvimento e o fato da maioria das pessoas que trabalhavam, especialmente aqueles e aquelas que o faziam na economia informal, continuar sem acesso aos benefícios da globalização”, segundo ABRAMO, Lais. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015, 1ª ed., p. 33. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em 08 Mar. 2021.*

Em resposta a referida crise, a OIT precisou reformular sua atuação e fortalecer o princípio da justiça social, um dos pilares da organização. Neste cenário, em 1998, a OIT definiu um conjunto de oito Convenções tidas como fundamentais (Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho⁹), com os seguintes temas prioritários: liberdade sindical e direito à negociação coletiva (Convenções 87 e 98), eliminação de todas as formas de trabalho forçado (Convenções 29 e 105), eliminação da discriminação na matéria de emprego (Convenções 100 e 111) e abolição do trabalho infantil (Convenções 138 e 182).

Neste ambiente de reavivamento da OIT e do seu objetivo fundamental (promoção da paz por meio da justiça social¹⁰), destaca-se o incentivo das políticas de fomento ao trabalho decente, por meio da igualdade de oportunidades e eliminação de todas as formas de discriminação, como meta a ser alcançada pelos Estados membros, sendo inclusive um dos objetivos estratégicos da OIT¹¹ e da Agenda 2030 da ONU de Desenvolvimento Sustentável.

9 *A Declaração dos Direitos Fundamentais apresentou um ponto inovador, com a obrigatoriedade dos estados-membros, independente de ratificá-las, de respeitar e aplicar os referidos preceitos fundamentais, baseados na boa-fé objetiva (art. 2º, item 2, da Declaração).*

10 *Em 2008, a OIT editou a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), sendo recomendado que “os Estados-membros considerem o estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas, se necessário com a assistência técnica da OIT, para monitorar e avaliar o progresso feito em matéria de Trabalho Decente”, conforme GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação. Brasília: OIT, 2012, p. 11. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf.*

11 *A agenda do trabalho decente se mostra como pressuposto imprescindível para “superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Vide ROSENFELD, Cinara e PAULLI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. Revista Caderno CRH [em linha]. Salvador: Universidade Federal da Bahia, Maio/Ago. 2012, v. 25, n. 65, p. 6. ISSN 1983-8239.*

2.2. O trabalho decente na perspectiva da OIT

A expressão trabalho decente foi utilizada pelo Diretor Geral da OIT, na 87ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1999, com quatro eixos centrais de atuação (OIT, 1999, p. 31):

respeito aos direitos no trabalho (em especial os previstos na Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho), promoção do emprego produtivo e de qualidade, ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo social.

O trabalho decente pode ser entendido como feixe mínimo de direitos indispensáveis para a vida digna das pessoas, que devem ser respeitados e receber a proteção prioritária dos governos na cobertura de todos os trabalhadores, sejam formais, informais, autônomos, trabalhadores migrantes, jovens, idosos, deficientes físicos ¹².

Conforme ABRAMO (2015, p. 28), a noção de trabalho decente abrange:

a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Ela 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 para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. 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.

12 ABRAMO, ref. 13, p. 31.

Sendo assim, percebe-se que o trabalho decente abrange um rol amplo e diferenciado de direitos, com incidência no plano individual (por exemplo, direito a justa remuneração, limites de jornada, direito a ambiente laboral saudável, igualdade de oportunidades de emprego para homens e mulheres), plano coletivo (por exemplo, a liberdade de associação, de negociação coletiva, direito de filiação e não filiação aos sindicatos) e da seguridade social (por exemplo, a proteção contra desemprego, acidente de trabalho, doença ocupacional), conforme BRITO FILHO (2013, p. 270).

Ressalta-se que o trabalho decente tem substrato legal em várias normas internacionais, cabendo especial destaque o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que prevê no art. 7º:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) À segurança e a higiene no trabalho;

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

Mais do que um conceito, o trabalho decente é o norte da atuação contemporânea da OIT. Essa é uma preocupação permanente, tendo em vista a crescente crise global de empregos.

Segundo o Relatório Mundial sobre Emprego e Perspectivas Sociais: Tendências 2020 (World Employment and Social Outlook Trends 2020) da OIT, 470 milhões de pessoas no mundo não ganham dinheiro suficiente para se manterem, sendo que 188 milhões estão desempregadas, 165 milhões não recebem remuneração digna e 120 milhões não estão mais a procura de emprego¹³. Portanto, o grande desafio da instituição é o fomento da criação de chances dignas no mercado de trabalho para todos, por meio do desenvolvimento econômico sustentável¹⁴.

Merece destaque a Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência (nº 205)¹⁵, editada em 2017 pela OIT, que previu medidas de orientação aos Estados membros de fomento ao traba-

13 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020 [em linha]*. Geneva: ILO, 2020, p.10. ISBN 978-92-2-031407-4, tradução nossa.

14 Outro aspecto defendido pela OIT é a promoção do trabalho decente através do desenvolvimento econômico sustentável, neste sentido foi lançado, em 2008, o Programa Empregos Verdes. Vide mais informações no sítio oficial do programa disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm>.

15 A Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência (nº 205) veio em substituição a Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71).

lho decente em situações de conflitos e desastres, por meio do incentivo ao diálogo social e cooperação dos empregados, empregadores e governo.

Assim, verifica-se que a promoção dos direitos humanos dos trabalhadores, com a concentração de esforços no trabalho decente, passou a ser a centralidade da OIT, na busca da convergência do desenvolvimento econômico sustentável e justiça social, levando em conta trajetória histórica da organização no enfrentamento de crises.

Para tanto, é essencial a coordenação e integração de todos os atores sociais envolvidos, por meio de ações concretas na promoção dos direitos no trabalho, saindo do campo do discurso para a prática, missão desafiadora a ser desempenhada pela OIT, numa sociedade complexa e diversificada.

3. O TRABALHO DECENTE no cenário da pandemia da COVID 19

Como dito alhures, a OIT tem a vocação histórica na busca da paz universal através da reafirmação dos seus princípios e valores fundamentais, sempre buscando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Em 2020, com o início da pandemia da COVID-19, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de Março, o mundo passou a enfrentar mais uma crise sem precedentes, com reflexos sanitários (colapso dos sistemas de saúde), sociais (desemprego, diminuição da renda das famílias) e econômicos (fechamento de empresas, interrupções das cadeias produtivas).

Neste cenário de crise, agravado por um inimigo invisível e imprevisível, as Organizações Internacionais se apresentam com papel preponderante no direcionamento das políticas públicas a serem empreen-

didadas pelos Estados, por meio da cooperação internacional e resiliência¹⁶ para lidar com a crise e o pós-crise.

Este momento vivenciado se apresenta como um grande teste para a humanidade, marcado pela necessidade de salvar vidas, com a contenção do vírus, e a retomada a economia, para a manutenção dos empregos.

Assim, é fundamental analisar como foram os direcionamentos da OIT no fomento ao trabalho decente, no contexto da pandemia da COVID-19.

O primeiro instrumento divulgado pela OIT, após a declaração do estado pandêmico pela OMS, foi uma nota com a compilação de perguntas e respostas mais frequentes sobre as Normas Internacionais do Trabalho pertinentes ao enfrentamento da COVID-19 (OIT, 2020), editada em 23/03/2020.

O documento foi dividido em cinco partes com perguntas relacionadas aos seguintes tópicos: 1) como evitar a perda de empregos e manter níveis de renda; 2) segurança e saúde no trabalho; 3) prevenção e proteção contra a discriminação e proteção da privacidade; 4) direito à licença e modalidades especiais de trabalho; 5) quais os direitos de categorias de trabalhadores da saúde, marítimos, migrantes e domésticos (OIT, 2020).

16 Segundo o parágrafo 2, b), da Recomendação nº 205 da OIT, resiliência é “a capacidade de um sistema, comunidade ou sociedade exposta a um perigo de resistir, absorver, adaptar, transformar e recuperar de seus efeitos de forma oportuna e eficiente, inclusive através da preservação e restauração de suas estruturas e funções básicas por meio do gerenciamento de risco” (tradução nossa). In ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (nº 205) [em linha]. Ginebra: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503.

Os encaminhamentos do referido guia da OIT tiveram como base as normas internacionais do trabalho já existentes, como a Convenção Sobre Política e Emprego (nº 122), Convenção sobre Promoção de Emprego e Proteção contra Desemprego (nº 168), Recomendação sobre Fixação de Salários Mínimos (nº 131), Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (nº 155) entre outras.

Nas palavras do Diretor Geral da instituição, Guy Ryder, “as normas laborais internacionais proporcionam uma base fiável e comprovada para respostas políticas que se centram numa recuperação sustentável e equitativa” (OIT, 1999).

Neste cenário, também foi dado relevo especial à Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência da OIT (nº 205), editada em 2017, que elenca várias medidas de governança para enfrentamento de crises provocadas por desastres e conflitos (Parágrafo 8 e 9 da Recomendação), situação que se insere a pandemia da COVID-19.

A OIT recomendou, dentre as ações de governança, três medidas imediatas que os governos deveriam assegurar: garantia dos rendimentos mínimos dos trabalhadores; ampliação dos meios de seguridade social e acesso aos serviços sociais essenciais, com ênfase aos mais vulneráveis (OIT, 1999).

O diálogo social¹⁷ foi posto como ferramenta fundamental para formação de um cenário de convergência entre os empregados, empregadores e governo no planejamento das medidas a serem executadas como “resposta a crise”¹⁸.

17 *Vide parágrafo 8, d) da Recomendação nº 205 sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência, da OIT.*

18 *Na Recomendação nº 205 da OIT, a “resposta à crise refere-se a todas as medidas relacionadas com emprego e trabalho decente que são tomadas para responder a situações de crise causadas por conflitos e desastres”. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ref. 25, parágrafo 3, tradução nossa.*

Segundo o diretor-geral da OIT, as decisões políticas de enfrentamento da COVID-19 podem seguir dois caminhos (OIT, 2021):

Um caminho conduz a uma recuperação desigual e insustentável, com desigualdade e instabilidade crescentes, e a perspectiva de mais crises. O outro concentra-se numa recuperação centrada nas pessoas, para reconstruir melhor, dando prioridade ao emprego, ao rendimento e à proteção social, aos direitos dos trabalhadores e ao diálogo social. Se queremos uma recuperação duradoura, sustentável e inclusiva, esse é o caminho com o qual os decisores políticos se devem comprometer¹⁹.

A relevância do tema do trabalho decente possui tanto destaque na OIT, que o primeiro questionamento referenciado na nota de compilação de perguntas e respostas para enfrentamento da COVID, divulgada em 23/03/2020, foi a seguinte: “Quais são as principais medidas para facilitar a recuperação e promover o emprego e o trabalho decente?” (OIT, 2020).

Solucionar a referida indagação não é fácil. Com o avanço da pandemia e a conseqüente interrupção/diminuição das atividades empresariais, as empresas se viram obrigadas a reduzir as suas produções, o que acarretou a queda do faturamento e a perda da capacidade de pagamento

19 Trecho retirado de notícia veiculada no sítio oficial da OIT (Brasil), em 24/02/2021. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_767317/lang--pt/index.htm.

dos salários dos empregados. Por via de consequência, houve uma queda na renda dos trabalhadores e a diminuição do consumo²⁰.

Para superar tal impasse, foram sugeridas pela OIT duas linhas de ação a serem seguidas pelos Estados membros: a estabilização econômica e a manutenção dos meios de renda mínimos dos trabalhadores.

Este fomento à continuidade das atividades das empresas e recuperação da economia pode ser efetivada por meio de incentivos fiscais (como redução de impostos e prorrogação do prazo de recolhimentos de tributos) e estímulos financeiros (como abertura de linhas de crédito, juros diferenciados, alargamento dos prazos de pagamento dos financiamentos, com atenção especial a pequenas e médias empresas). Aliado a isso, é primordial a manutenção da renda mínima dos trabalhadores (por exemplo, auxílios financeiros do governo, políticas de seguro desemprego, benefícios sociais para famílias de baixa renda).

Com efeito, para combater a crise social e econômica da COVID-19, a OIT se posiciona na perspectiva da sustentabilidade das empresas e dos empregos, centrada na garantia de padrões mínimos de direitos dos trabalhadores²¹.

20 *A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) elaborou documento semelhante à OIT, com perguntas e respostas relativas ao enfrentamento da pandemia, no qual são analisados impactos econômicos e sociais da COVID 19, com a utilização das expressões “choque de demanda” e “choque de oferta”. In ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Apoio à pessoas e empresas para lidar com o vírus COVID-19: opções de respostas imediatas para o emprego e políticas sociais. Paris: 2020, p. 4.. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135295-majcjpuc5&title=Apoio-as-pessoas-e-empresas-para-lidar-com-o-virus-COVID-19&_ga=2.142726837.1219747419.1621476411-445987189.1621476411.*

21 *Sobre o impacto da COVID-19 no mercado de trabalho, a OIT criou o “Monitor OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho”, que se encontra em sua 7ª edição, datada de 25/01/2021. Vide INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition [em linha]. Geneva: ILO, 2021 [consult. 13 Mar. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.*

4. Breve análise da atuação de Portugal

Por se tratar de um dos Estados membros fundadores da OIT e possuir uma relação institucional de proximidade com a organização²², passa-se a realizar breve análise das medidas implantadas por Portugal frente à pandemia da COVID-19, no que se refere ao incentivo ao trabalho decente, levando-se em conta os direcionamentos da OIT.

Como visto no capítulo anterior, a recuperação da saúde da economia é o ponto de partida para a promoção do trabalho decente, em tempos de crise.

No que se refere às medidas de estímulo da economia e emprego, o governo português criou um pacote de estímulo de 9,2 bilhões de euros centrado em três vertentes: medidas relacionadas a impostos (5,2 bilhões de euros); linha de crédito empresarial (3 bilhões de euros) e apoio à seguridade social (1 bilhão de euros)²³.

Quanto aos tributos, houve o adiamento de prazos de pagamento de impostos das empresas, suspensão temporária de contribuições sociais, prorrogação da data de apresentação de imposto de renda de pessoas jurídica e parcelamento de impostos. Em relação ao apoio financeiro, Portugal abriu linhas de créditos para os setores mais afetados, como restaurantes, turismo, hotéis e eventos. Além disso, foram criados

22 *A ligação de Portugal com a OIT apresenta “forte cumplicidade político-institucional alicerçada numa partilha de valores, bem expressa no apoio de Portugal à Agenda de Trabalho Digno, na abertura de um Escritório da OIT em Lisboa (2003) e na ratificação de 83 Convenções, incluindo todas as chamadas fundamentais e prioritárias”, conforme informações retiradas da página oficial da OIT (Portugal), disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/oit-e-portugal/lang--pt/index.htm>.*

23 *Os dados de gastos e medidas empreendidas por Portugal estão disponíveis no painel “COVID-19 and the world of work”, com informações atualizadas até 23/02/2021. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. COVID-19 and the world of work [em linha]. 2021 [consult. 13 Mar. 2021]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-en/index.htm#PT>.*

auxílios especiais às pequenas/médias empresas e moratórias de empréstimos (ILO, 2021).

No que tange à proteção social, o governo garantiu o isolamento profilático dos trabalhadores com recebimento de remuneração, a extensão automática dos seguros desemprego, apoio financeiro para funcionários que devem permanecer em casa para acompanhar seus filhos, flexibilização das regras de acesso aos benefícios sociais, subsídios de contratação em especial de jovens e desempregados de longa duração, programas de treinamento e requalificação profissional, sistema de *layoff* simplificado e concessão de benefícios aos trabalhadores não vinculados à Seguridade Social (ILO, 2021).

Outro ponto foi o fortalecimento do diálogo entre os setores social, evidenciado pelas reuniões da Comissão Permanente Tripartite para o Diálogo Social (CPCS), com a realização de 19 encontros relacionados à discussão da COVID-19, de março de 2020 a fevereiro de 2021. O governo realizou, ainda, consultas aos empregadores e sindicatos de empregados sobre a formulação do planejamento de enfretamento da crise, e debates baseados na representação tripartite, quanto ao retorno gradual das atividades econômicas pós-*lockdown* (ILO, 2021).

Estas medidas tomadas, em sintonia com as normas da OIT, trouxeram resultados práticos para Portugal, considerando que a taxa de desemprego em 2020 foi de 6,68%, apenas 0,3% maior que 2019²⁴, e abaixo de todas as previsões governamentais que eram bem mais desanimadores, conforme dados do Instituto Nacional de Estatísticas de Portugal.

Ante todo o exposto, observa-se que a atuação de Portugal, no combate à pandemia e na promoção do trabalho decente, se deu de forma

24 Dados coletados no sítio eletrônico do Instituto Nacional de Estatísticas de Portugal. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=415270523&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt. Acesso em 15 de Mar. 2021.

transversal com a integração das áreas da economia, seguridade e previdência social, com conexão direta com as orientações da OIT, centrada na salvaguarda da renda digna e emprego, na manutenção da atividade empresarial e na participação ativa dos governos, empregadores e trabalhadores na resposta à crise.

5. CONCLUSÃO

Com o presente trabalho é possível perceber que os instrumentos legais da OIT têm contribuído na fixação de diretrizes eficazes e norteadoras aos Estados membros, voltadas à manutenção do trabalho decente, mesmo no cenário catastrófico da pandemia da COVID 19.

O ponto de ignição para a resposta a crise são as políticas públicas de proteção social, preservação da renda dos trabalhadores e incentivos para a continuidade das atividades empresariais, calcados no diálogo e participação dos atores sociais envolvidos (governo, empregadores e trabalhadores).

Sem sombra de dúvidas, as diretrizes recomendadas pela OIT, por meio de seus mais diversos instrumentos, são focadas na proteção das pessoas e de seus meios de subsistência, bem como na preservação da saúde financeira da empresa.

Evidencia-se, ainda, que quanto mais robustas as ações de proteção social aplicadas, calcadas na ideia de trabalho decente na perspectiva da OIT, menos intensos são os efeitos das crises, com a continuidade da renda dos trabalhadores e liquidez das empresas.

É o que aconteceu em Portugal, que atuou em três eixos centrais (incentivos fiscais, estímulos financeiros e proteção social), conforme as diretrizes centrais da Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência da OIT, mitigando os efeitos sociais da pandemia,

com um tímido aumento da taxa de desemprego em 2020, apesar de toda a crise.

Por outro lado, não se nega que a promoção do trabalho decente é um caminho árduo e progressivo, ainda mais durante a pandemia da COVID 19, que impõe desafios antes não vistos para toda a sociedade, seja em questões sanitárias, sociais e financeiras.

Deste modo, em que pesem os obstáculos, constata-se que a agenda da OIT baseada na busca de condições decentes de trabalho, fortalecimento do diálogo social e desenvolvimento econômico sustentável são pilares fundantes para o enfrentamento da COVID 19, calcada na busca da paz por meio da justiça social.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015, 1ª ed.. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **O Trabalho decente e a atuação do Ministério Público do Trabalho**. In MIESSA, Élisson e CORREIA, Henrique (coord.). Estudos Aprofundados MPT. Bahia: Editora *Jus Podivm*, 2013, 2ª ed.

CAMPOS, João Mota de, coord. **Organizações Internacionais**. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8017-8.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: Ltr, 2000. ISBN: 9788536113982.

DELGADO, Maurício Godinho. **A OIT e sua missão de justiça social**. Revista Pensamento Jurídico. São Paulo: dez. 2019, v. 13, n. 2. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/download/189/247>.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012. [consult. 10 Mar. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e a uniformização das normas trabalhistas**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, PR: dez. 2011, v. 1, n. 3. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/97619>.

ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition**. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.

ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World Employment and Social Outlook: Trends 2020**. Geneva: ILO, 2020, p.10. ISBN 978-92-2-031407-4.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais**. Nova Iorque: 1966 [consult. 09 Mar. 2021]. Disponível em: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus)**. Brasil: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf.

OIT. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Memoria del Director General: Trabajo decente. 87.a reunión**. Ginebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

OIT. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (nº 205)**. Ginebra: OIT, 2017 [consult. 10 Mar. 2021] Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503.

OCDE. ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Apoio à pessoas e empresas para lidar com o vírus COVID-19: opções de respostas imediatas para o emprego e políticas sociais**. Paris: 2020, p. 4. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135295-majcifpuc5&title=Apoio-as-pessoas-e-empresas-para-lidar-com-o-virus-COVID-19&_ga=2.142726837.1219747419.1621476411-445987189.1621476411.

QUEIROZ, Miron Tafuri. **A integração das Convenções da Organização Internacional do Trabalho à Ordem Jurídica Brasileira**. Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21112011-102707/pt-br.php>.

ROSENFELD, Cinara e PAULI, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos**. Revista Caderno CRH. Salvador: Universidade Federal da Bahia, Maio/Ago. 2012, v. 25, n. 65, ISSN 1983-8239.

SCAFF, Luma Cavaleiro de Macedo. **O sistema de proteção dos Direitos Humanos e Trabalho Forçado: O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho**. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível no Repositório USP: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-21092010-103821/pt-br.php>.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, 3ª ed. ISBN: 8573228679.