

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO

IURI HÉLIO SILVA MARCIANO

TRABALHO DECENTE E A CONSTITUIÇÃO ECONÔMICA: O ODS 8 DA
AGENDA 2030 NO BRASIL

Goiânia
2025

TRABALHO DECENTE E A CONSTITUIÇÃO ECONÔMICA: O ODS 8 DA AGENDA 2030 NO BRASIL

Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, dentro da linha de pesquisa Desenvolvimento Econômico e Princípios Constitucionais da Ordem Econômica.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto

**Goiânia – GO
PPGADM – UNIALFA
Janeiro/2025**

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

M319c

Marciano, Iuri Hélio Silva.

A constituição econômica brasileira e a agenda 2030 da ONU - ODS 8: desenvolvimento sustentável e a proteção ao trabalho decente. / Iuri Hélio Silva Marciano. – 2025.

123 f.: 30cm.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional Econômico, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2024.

1. Agenda 2030. 2. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). 3. ONU. 4. a Constituição Federal de 1988. I. Santos Neto, Arnaldo Bastos. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 342.4+331.582(81)

FOLHA DE APROVAÇÃO

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO**

IURI HÉLIO SILVA MARCIANO

**TRABALHO DECENTE E A CONSTITUIÇÃO ECONÔMICA: O ODS 8 DA
AGENDA 2030 NO BRASIL**

Avaliadores:

Prof. Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto – UniAlfa (Orientador)

Profa. Dra. (Avaliadora Externa)

Prof. Dr.– UniAlfa (Avaliador interno)

**Goiânia – GO
PPGADM - UNIALFA
Janeiro/2025**

Agradecimentos

A jornada do mestrado foi uma experiência transformadora e enriquecedora, e muitos foram aqueles que, de diversas formas, contribuíram para que este trabalho se tornasse realidade.

Expresso minha profunda gratidão a todos que me ajudaram ao longo deste percurso. O apoio e o incentivo de cada um foram essenciais para a conclusão desta etapa.

Agradeço imensamente aos meus professores e orientadores, cujas orientações e ensinamentos foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Sem o conhecimento e a paciência de vocês, este sonho não teria se concretizado.

À minha família e amigos, o meu muito obrigado pelo apoio incondicional e pela compreensão durante os momentos de ausência. Vocês foram minha base e fonte de força nos momentos mais difíceis.

Aos meus colegas de turma, agradeço pelas ideias trocadas, pelos desafios compartilhados e pelas discussões enriquecedoras. A colaboração de todos foi importante para o meu crescimento acadêmico e pessoal.

Um agradecimento especial ao Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) pelo apoio institucional, que foi determinante para a realização deste mestrado.

Este mestrado é um marco importante na minha vida, e nada disso teria sido possível sem a confiança e o suporte de todos vocês. Agradeço por acreditarem em mim e no meu potencial.

Sinto-me ansioso e motivado para continuar crescendo e contribuindo para a área jurídica, certo de que o aprendizado e as experiências vividas aqui serão levados para toda a vida.

Obrigado a todos.

“Trabalho decente e crescimento econômico são condições necessárias, embora insuficientes, para o Brasil alcançar um padrão de desenvolvimento que se possa qualificar como sustentado ao longo do tempo, socialmente inclusivo e sustentável em termos ambientais.”

CADERNOS ODS

Resumo

A questão do trabalho decente é essencial para o desenvolvimento social e econômico. O termo “trabalho decente” surgiu na Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, sendo definido por requisitos como remuneração justa, segurança no trabalho, proteção social, liberdade sindical, diálogo social, igualdade de oportunidades e tratamento. No Brasil, a legislação incorporou esses princípios em diversas normas, destacando-se na Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 170, inciso VIII, prioriza a busca pelo pleno emprego. Essas ações se deram com o conceito de Desenvolvimento Sustentável, um tema de grande relevância na Organização das Nações Unidas (ONU) há mais de cinco décadas, ganhando destaque internacional com a adoção da Agenda 2030 em setembro de 2015 pelos 193 Estados Membros da Organização. Esta agenda, composta por 17 objetivos e 169 metas, estabelece diretrizes para monitorar e revisar o progresso na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em níveis nacional, regional e global. O Brasil adotou compromisso formal com a Agenda 2030 e implementou seus meios de acompanhamento e revisão. Logo, esta pesquisa busca verificar o cumprimento da Agenda 2030 no Brasil e a efetivação da busca pelo pleno emprego conforme o artigo 170, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988. O estudo é baseado em análise documental e revisão bibliográfica, incluindo dados estatísticos. Os resultados indicam avanços significativos na incorporação dos princípios do trabalho decente na legislação brasileira, embora desafios persistam na efetiva implementação e fiscalização. A Agenda 2030, com seus ODS, especialmente o ODS 8, que visa promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, serve como um guia essencial para as políticas públicas no Brasil.

Palavras-chave: Trabalho Decente; Agenda 2030; Constituição Econômica; Desenvolvimento Sustentável.

Abstract

The issue of decent work is essential for social and economic development. The term “decent work” emerged at the International Labor Organization (ILO) in 1999, being defined by requirements such as fair remuneration, job security, social protection, freedom of association, social dialogue, equal opportunities and treatment. In Brazil, legislation incorporated these principles into several norms, most notably in the 1988 Federal Constitution, which in its article 170, item VIII, prioritizes the search for full employment. These actions took place with the concept of Sustainable Development, a topic of great relevance in the United Nations (UN) for more than five decades, gaining international prominence with the adoption of the 2030 Agenda in September 2015 by the 193 Member States of the Organization. This agenda, consisting of 17 objectives and 169 targets, establishes guidelines for monitoring and reviewing progress in implementing the Sustainable Development Goals (SDGs) at national, regional and global levels. Brazil adopted a formal commitment to the 2030 Agenda and implemented its means of monitoring and review. Therefore, this research seeks to verify compliance with the 2030 Agenda in Brazil and the effectiveness of the search for full employment in accordance with article 170, item VIII, of the 1988 Federal Constitution. The study is based on documentary analysis and bibliographic review, including statistical data. The results indicate significant progress in incorporating the principles of decent work into Brazilian legislation, although challenges persist in effective implementation and supervision. The 2030 Agenda, with its SDGs, especially SDG 8, which aims to promote inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all, serves as an essential guide for public policies in Brazil.

Keywords: Decent Work; Agenda 2030; Economic Constitution; Sustainable development.

Lista de Figuras

Figura 1 -	Estrutura da Agenda 2030.....	64
Figura 2 -	Os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.....	65
Figura 3 -	Principais resultados em maio de 2024.....	91

Lista de Tabelas

Tabela 1 -	Saldo de empregos por setores de atividades econômicas	92
------------	--	----

Lista de Gráficos

Gráfico 1 -	Saldo por sexo e por grau de instrução.....	93
Gráfico 2 -	Saldo por Faixa Etária.....	93

Lista de Quadros

Quadro 1 -	PNAD Contínua de dezembro de 2024	96
Quadro 2 -	Dados do Novo Caged de dezembro de 2024	97

Lista de Abreviaturas e Siglas

AHTD	Agenda Hemisférica de Trabalho Decente
ANTD	Agenda Nacional de Trabalho Decente
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSI	Confederação Sindical Internacional
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial
GTT	Grupo de Trabalho Tripartite
HLPF	Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável
IAEG-SGDs	Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs
IPEC+	Erradicação do Trabalho Infantil
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ODMs	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIE	Organização Internacional dos Empregadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNTD	Plano Nacional de Trabalho Decente
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SPE	Sistema Público de Emprego

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1 OBJETIVOS.....	18
1.1.1 OBJETIVO GERAL	18
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.2 METODOLOGIA	19
2 CONSTITUIÇÃO ECONÔMICA E DIREITO DO TRABALHO.....	21
2.1 A TERMINOLOGIA “CONSTITUIÇÃO ECONÔMICA”	22
2.2 A INTERSECÇÃO DA INTERVENÇÃO ESTATAL NA ECONOMIA E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	24
2.3 OBJETIVOS FUNDAMENTAIS – ART. 3º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	32
2.4 PLENO EMPREGO COMO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ORDEM ECONÔMICA.....	34
2.5 REFLEXOS NA ORDEM SOCIAL	37
3 TRABALHO DECENTE E PLENO EMPREGO	42
3.1 O DESENVOLVIMENTO DO PLENO EMPREGO.....	48
3.2 FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO DECENTE.....	55
3.3 AGENDA 2030 DA ONU	63
3.4 TRABALHO DECENTE NA AGENDA DA OIT	66
3.5 NEGAÇÃO DO TRABALHO DECENTE: A PRECARIZAÇÃO	72
4 OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 8 DA ONU E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	77
4.1 A CRISE DO PLENO EMPREGO: PRECARIZAÇÃO E FLEXIBILIDADE	77
4.2 A REAFIRMAÇÃO DOS ACORDOS DA OIT NA ODS 8 DA ONU	84
4.3 O PERFIL ATUAL DOS POSTOS DE TRABALHO NO BRASIL	88
5 CONCLUSÃO	106
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
ANEXO A – ATA DA BANCA EXAMINADORA	125

1. INTRODUÇÃO

A ideia de desenvolvimento esteve, por muito tempo, vinculada exclusivamente ao crescimento econômico, com recursos naturais e força de trabalho humana voltados para a geração de riqueza e consumo. Essa visão foi intensificada pelos ideais liberais e pela Revolução Industrial. No entanto, os elevados custos sociais desse modelo, que geraram uma concentração de riqueza nas mãos de poucos, enquanto a pobreza, a fome, a falta de habitação digna e a exploração do trabalho humano se alastravam, evidenciaram as grandes desigualdades. Isso trouxe à tona a necessidade de repensar a relação entre crescimento econômico e desenvolvimento, destacando que o pleno emprego e o trabalho decente não podem ser alcançados em um modelo que privilegia a precarização das condições de trabalho. O crescimento, portanto, deixou de ser sinônimo de progresso, revelando-se uma fonte de precarização quando não acompanhado de políticas que assegurem direitos trabalhistas e condições dignas de trabalho.

Ao mesmo tempo, as consequências ambientais dessa mesma abordagem levantaram questões sobre a sustentabilidade a longo prazo do sistema econômico capitalista, ao reconhecer que os recursos naturais são finitos e que a degradação ambiental tem impactos severos na saúde e na subsistência humana. Nesse cenário, emerge uma concepção de “desenvolvimento” que não busca mais apenas a geração imediata de riqueza a qualquer custo, mas sim uma economia que possa sustentar seu crescimento ao longo do tempo, respeitando o meio ambiente do qual depende. Além disso, essa abordagem coloca a melhoria das condições de vida de todos os seres humanos como seu foco central.

O conceito de “sustentabilidade” começou a ser estruturado na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, em 1987, com o Relatório “Nosso Futuro Comum”. Inicialmente focado em questões ambientais, o conceito foi se expandindo ao longo do tempo, incorporando aspectos econômicos e sociais, e hoje é entendido de forma multidimensional, com diversas perspectivas e abordagens interdisciplinares. Dessa forma, o desenvolvimento sustentável torna-se central no cenário global quando, após extensas negociações envolvendo governos, sociedade civil e milhões de indivíduos ao redor do mundo, os países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovaram por unanimidade a Agenda 2030. Ratificada por 193 países membros da ONU, incluindo o Brasil, durante uma cúpula especial

realizada em setembro de 2015, em Nova York, a Agenda consiste em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) acompanhados por 169 metas correspondentes, com o objetivo de serem alcançados até 2030. Dividida em quatro partes fundamentais, a Agenda 2030 estipula que o monitoramento e a revisão do progresso na aplicação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em nível nacional, regional e global são elementos essenciais e constituem uma meta própria da Agenda. Isso é feito por meio de indicadores específicos, cuja metodologia para coleta, análise e desagregação foi amplamente acordada e estabelecida.

Entre os 17 objetivos delineados na Agenda 2030, este trabalho concentra-se no ODS 8, e mais especificamente em sua meta 8.5, que visa promover o trabalho decente e o emprego produtivo e pleno para todos. O conceito de “trabalho decente”, resultado de um extenso processo histórico de evolução do pensamento humano e do direito, está estreitamente ligado à história da Organização Internacional do Trabalho (OIT), organização de suma importância na disseminação dos direitos sociais durante a globalização e na redefinição do paradigma de desenvolvimento; um conceito fundamental para o desenvolvimento sustentável, ao promover condições dignas de trabalho para todos.

A erradicação da pobreza é vista como uma condição essencial para o Desenvolvimento Sustentável. Geralmente, é através do trabalho que, na idade adulta, uma pessoa consegue sustentar a si mesma e aos outros que dependem dela. Por isso, o trabalho é tão importante tanto para superar a pobreza extrema quanto para preservar a vida e organizar a convivência humana em sociedade. O cenário atual do trabalho global se afasta progressivamente do ideal de pleno emprego e trabalho decente como meio de dignificação humana. Isso ocorre devido à intensificação da globalização econômica, especialmente a partir do século XX, acompanhada de inovações tecnológicas, reestruturação empresarial, aumento da concorrência capitalista e o ressurgimento dos ideais liberais, levando a um fenômeno chamado “precarização”.

A exclusão sociolaboral se torna uma realidade para inúmeros trabalhadores ao redor do mundo, criando uma distância entre aqueles que produzem riquezas e os que delas usufruem. Os ideais de produtividade, em detrimento do trabalho, ganham cada vez mais força, no entanto, esse aumento na produção não melhorou a vida dos trabalhadores. Pelo contrário, resultou em maior flexibilização, aumento da jornada de trabalho e diminuição dos salários, que muitas vezes são aceitos sem negociação.

Apesar do lado obscuro e excludente do mundo laboral, as organizações internacionais avançam na aplicação de instrumentos que garantam a dignidade e os direitos dos trabalhadores. Além da Agenda 2030, a OIT adotou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho em 1998 e a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa em 2008. Além disso, a OIT promove uma agenda de trabalho decente, baseada em direitos fundamentais trabalhistas e sustentada por quatro pilares: direitos do trabalhador, emprego, proteção social e diálogo social. No constante embate entre capital e trabalho, é essencial que o crescimento econômico seja inclusivo e contemple as necessidades e direitos do trabalhador, pois esse progresso não deve estar dissociado da ideia de desenvolvimento humano e social. A Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento (ONU, 1986) afirma que o ser humano deve ser o protagonista desse processo, participando ativamente e usufruindo dos benefícios gerados pelo desenvolvimento. Nesse contexto, a busca pelo trabalho decente destaca uma ponte fundamental entre o crescimento econômico, tanto para o trabalhador quanto para o Estado, e a promoção do desenvolvimento.

No Brasil, a Constituição de 1988, associada aos tratados internacionais ratificados, estabelece um arcabouço jurídico robusto que visa garantir condições dignas de trabalho para todos. A Constituição Brasileira, em seus artigos 7º e 170, e a adesão a convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, asseguram direitos trabalhistas essenciais, como igualdade de oportunidades, proteção social e jornada de trabalho justa. No entanto, apesar do respaldo jurídico, a realidade vivida por muitos trabalhadores brasileiros reflete um distanciamento da concretização plena desses preceitos. A precarização do trabalho, o aumento da informalidade e a flexibilização das relações laborais, fenômenos intensificados pela globalização e reformas trabalhistas, evidenciam desafios na implementação efetiva do trabalho decente no país. Diante disso, surge a questão: no Brasil, há a concretização dos preceitos constitucionais e de tratados internacionais acerca do trabalho decente?

O texto divide-se em três capítulos: no primeiro, *Constituição Econômica e Direito do Trabalho*, explora-se o papel fundamental do trabalho na vida humana e sua importância no contexto do Direito Constitucional Econômico. O capítulo examina a relevância da Constituição Brasileira de 1988 na regulamentação das relações de trabalho e na definição da ordem econômica, destacando especialmente os artigos 170, 193 e 7º. Além disso, aborda-se a necessidade de tratar o direito constitucional

econômico como uma área autônoma na Constituição, fundamentando o conceito de “Constituição Econômica”. A análise conecta esses temas ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8), refletindo sobre os desafios globais e tecnológicos que impactam as relações de trabalho e a necessidade de adaptação legislativa para assegurar direitos trabalhistas.

No segundo capítulo, *Trabalho Decente e Pleno Emprego*, discute-se a evolução do conceito de pleno emprego e a sua relação com a função social do trabalho. O capítulo explora a importância de garantir condições de trabalho decente para promover o desenvolvimento econômico e social, em conformidade com a Agenda 2030 da ONU. Aborda ainda como o trabalho decente figura na agenda da OIT e os desafios contemporâneos enfrentados, especialmente em relação à precarização do trabalho, que muitas vezes nega direitos fundamentais aos trabalhadores. A análise ressalta a urgência de políticas que promovam empregos de qualidade, mitigando os efeitos da precarização sobre a sociedade.

Por fim, o terceiro capítulo, *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 da ONU e a Precarização do Trabalho no Brasil*, examina os desafios da precarização do trabalho no Brasil em relação às metas do ODS 8. Primeiramente, o texto aborda a transição do modelo de pleno emprego para um mercado de trabalho marcado pela flexibilização e desregulamentação, resultando em um aumento da instabilidade para os trabalhadores. Em seguida, o capítulo discute a importância dos acordos da OIT para alcançar as metas do ODS 8, como a criação de empregos de qualidade e a promoção da igualdade. Finalmente, são analisados dados do mercado de trabalho brasileiro, evidenciando a alta informalidade e desigualdades de gênero e raça, enfatizando a necessidade de políticas públicas para promover trabalho decente e pleno emprego no país.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a efetivação do trabalho decente e do pleno emprego no Brasil, em conformidade com o ODS 8 da Agenda 2030 diante dos desafios da precarização do trabalho.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

. Analisar o conceito de “trabalho decente” e os métodos para promovê-lo dentro do quadro da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.

. Verificar como a incorporação dos princípios de trabalho decente na legislação brasileira tem contribuído para a redução da precarização do trabalho, investigando em que medida as ações adotadas têm efetivamente melhorado as condições laborais, promovendo segurança e justiça no ambiente de trabalho.

. Avaliar se as políticas públicas brasileiras têm cumprido com as metas da Agenda 2030 na promoção do trabalho decente, considerando os desafios enfrentados e as oportunidades de avanço em um cenário econômico em transformação.

. Avaliar a importância do trabalho decente para o desenvolvimento econômico e social, com foco na redução da precarização das condições de trabalho;

. Discutir os desafios enfrentados na promoção do trabalho decente, destacando as políticas necessárias para garantir empregos de qualidade, conforme as diretrizes da OIT e da Agenda 2030;

. Analisar a transição do modelo de pleno emprego para um mercado de trabalho flexibilizado, destacando os impactos dessa mudança na estabilidade e nas condições dos trabalhadores no Brasil.

. Examinar dados do mercado de trabalho brasileiro, com foco na alta informalidade, desigualdades de gênero e raça, e propor políticas públicas para combater a precarização e promover trabalho decente e pleno emprego.

1.2 METODOLOGIA

Segundo Marcelo Lamy (2011, p. 15), em seu livro *Metodologia da Pesquisa Jurídica*, a pesquisa envolve tanto simplicidade quanto complexidade: enquanto a simplicidade está no objetivo de reunir informações para responder perguntas e compartilhar descobertas, a complexidade surge na prática, que exige a definição de questões relevantes, a seleção de dados essenciais e a identificação do momento em que a investigação atinge sua suficiência. Para o autor, a chave de uma pesquisa eficaz está em adotar as características da pesquisa científica, o que implica em uma abordagem crítica e reflexiva. Nesse contexto, a pesquisa em questão se caracteriza

como uma investigação crítica, que se aprimora constantemente ao evitar a rigidez de um único método fixo, sendo flexível o suficiente para ajustar ou complementar seus procedimentos conforme necessário.

A pesquisa é de natureza qualitativa, pois, conforme Lamy (2011, p. 29), esse tipo de estudo busca explorar novas dimensões de questões já abordadas anteriormente. Ao adotar uma abordagem mais aberta, a pesquisa qualitativa permite que o pesquisador acesse uma variedade de perspectivas e informações de diferentes autores, mesmo que essas fontes tratem do tema de maneira tangencial. O objetivo não é confirmar uma teoria específica, mas sim ampliar a compreensão do fenômeno investigado, explorando suas múltiplas facetas e possibilidades. Além disso, o estudo em questão adota uma metodologia bibliográfica, pois para o autor (*ibidem*, 2011, p. 48) o foco está em selecionar e analisar as obras já publicadas sobre o tema, com o objetivo de construir o referencial teórico que embasará a investigação. Nesse caso, o procedimento envolve a escolha criteriosa das leituras, que serão fundamentais para contextualizar o problema de pesquisa, refletir sobre teorias existentes e identificar lacunas ou novas perspectivas a serem exploradas. Assim, o estudo não busca realizar testes experimentais ou observações diretas, mas sim se fundamenta no trabalho de autores que já abordaram, direta ou indiretamente, o objeto de interesse, enriquecendo a compreensão do fenômeno estudado.

2 CONSTITUIÇÃO ECONÔMICA E DIREITO DO TRABALHO

Este capítulo versa sobre o papel essencial do trabalho na vida humana e sua interseção com o Direito Constitucional Econômico. Explora-se a relevância da Constituição Brasileira e o alinhamento com os ODS, especialmente o ODS 8. Inicialmente, discute-se o conceito de “Constituição Econômica” e o papel essencial do trabalho na realização pessoal e na humanização do mundo. Em seguida, explora-se a necessidade de tratar o direito constitucional econômico como um segmento separado dentro da Constituição. O capítulo analisa a influência da Constituição Brasileira de 1988 na regulamentação do trabalho e na definição da ordem econômica, com destaque à relevância dos Artigos 170, 193 e 7º. Também revisita a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, desde suas origens até as reformas propostas e os desafios atuais. Por fim, reflete-se sobre o impacto das transformações globais e tecnológicas nas relações de trabalho e a necessidade de reformas legislativas para adaptar a legislação trabalhista às novas realidades.

O trabalho desempenha uma função essencial na existência humana. Além de ser fundamental para garantir sustento e satisfazer necessidades básicas, ele representa um elemento distintivo da humanidade, pois diferencia os seres humanos das outras formas de vida e das atividades necessárias para sua sobrevivência. Portanto, o trabalho representa uma forma natural e essencial de envolvimento da pessoa humana no mundo, na história e na vida; trabalhar, por sua vez, significa humanizar o mundo e produzir algo. Logo, percebe-se que o trabalho, além de ser uma necessidade essencial, é um meio crucial para a própria significação, aprimoramento e realização do ser humano, devendo sempre preservar e elevar sua dignidade, que transcende o próprio ato de trabalhar.

A grande maioria dos especialistas em direito constitucional acredita que o direito constitucional econômico deve ser tratado como um segmento separado e independente dentro da Constituição. Esses especialistas argumentam que as questões econômicas possuem uma importância e complexidade que justificam a criação de um conjunto específico de normas e princípios, conhecido como “Constituição Econômica”. Essa abordagem sugeriria que o direito econômico não apenas se integra aos princípios gerais da Constituição, mas sim que merece uma estrutura própria e distinta.

2.1 A TERMINOLOGIA “CONSTITUIÇÃO ECONÔMICA”

A expressão “Constituição Econômica” pode levar a uma interpretação equivocada, sugerindo que a Constituição Federal se restringe exclusivamente a questões econômicas, o que não corresponde à intenção dos estudiosos que utilizam essa denominação. Na realidade, o termo busca ressaltar a relevância das normas econômicas dentro do texto constitucional, sem, contudo, reduzir sua abrangência apenas a esse aspecto. A Constituição Federal Brasileira de 1988, por exemplo, dedica um capítulo específico à ordem econômica (Título VII, Capítulo I), estabelecendo princípios como soberania nacional, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor e proteção ao meio ambiente, entre outros (Souza, 2002).

Essas normas, no entanto, coexistem com outros elementos fundamentais da Constituição, como os direitos fundamentais, a organização do Estado e os princípios essenciais. Esse processo evidencia que a Constituição estabelece diretrizes e princípios estruturantes para as políticas econômicas e as relações de mercado, incluindo a busca pelo pleno emprego, a função social da propriedade e a possibilidade de intervenção estatal na economia. Além disso, essa abordagem reforça a ideia de que a Constituição não apenas estrutura o Estado e assegura direitos, mas também define os fundamentos que regem a economia e a sociedade de maneira integrada, promovendo a conexão entre direitos sociais e econômicos (Souza, 2002).

O termo “Constituição Econômica”, embora pouco comum no Brasil, surgiu em 1771 nos estudos de Baudeau, conforme relatado por Vital Moreira (1974). Inicialmente, Baudeau utilizou o termo para designar um conjunto de normas jurídicas que regulavam a “*société économique*”. Com o tempo, na literatura econômica, o termo passou a significar estrutura econômica ou sistema econômico, referindo-se aos elementos estruturais que moldam as leis e a evolução da economia.

Dalla Via (1999) observa que, historicamente, o conceito foi usado na literatura comparada como sinônimo de “ordem econômica”¹. No entanto, foi a escola neoliberal

¹ Conforme Vital Moreira (1973), o termo “ordem econômica” pode ser compreendido de três formas. Primeiramente, refere-se à realidade empírica de uma economia concreta. Em um segundo sentido, designa o conjunto de normas e regras, de diferentes naturezas, que regulam o comportamento dos agentes econômicos, constituindo o sistema normativo da ação econômica. Por fim, pode também se referir à ordem jurídica que estrutura e organiza a economia. Em complemento, Tavares (2011), afirma

de Friburgo, representada por F. Bohm e W. Eucken, que introduziu o termo no campo jurídico, definindo-o como decisão global sobre a ordem da vida econômica de uma comunidade.

O conceito de Constituição Econômica começou a ganhar definição mais clara após a Primeira Guerra Mundial, especialmente com a chegada do fascismo na Itália e do socialismo na União Soviética, regimes que, embora compartilhassem a ideia de uma maior intervenção estatal na economia, se baseavam em princípios ideológicos bastante diferentes (Cassese, 2000; Tosi, 1935). Vale destacar que, nas últimas décadas, a discussão sobre o fascismo tem ganhado relevância com o fortalecimento de movimentos de extrema-direita, o que torna ainda mais pertinente revisitar esses conceitos.

Segundo Moreira (1974), o conceito de Constituição Econômica surgiu como uma alternativa à ordem econômica liberal, promovendo uma nova ordem econômica. A Constituição Econômica representa a organização sistemática da economia por meio de decisões políticas e introduz conceitos da Ciência Econômica no discurso constitucional, conforme apontado por Ivo Dantas (1999). Ou seja, esse conceito surgiu como resposta à crescente desconfiança na capacidade do mercado de se autorregular após a guerra.

A definição de Constituição Econômica é complexa e requer mais explicações. Esse conceito possui uma significativa carga histórica, refletindo as formas de organização econômica que foram adotadas ao longo do tempo e que se firmaram na sociedade, cultura e práticas cotidianas (Moreira, 1974).

Norbert Reich (1985) identifica quatro abordagens para a Constituição econômica: a visão como sistema econômico adotado sem reconhecimento constitucional explícito, o conjunto de preceitos constitucionais que orientam a intervenção estatal, os instrumentos constitucionais para essa intervenção e a definição dos limites dessa intervenção. Sabino Cassese (2000) propõe três sentidos para a Constituição econômica: como normas constitucionais que regulam a economia, a análise das normas e da opinião pública, e uma perspectiva mais ampla que inclui o “direito vivente”.

que ordem econômica designa a parte do sistema jurídico responsável pela regulamentação das relações econômicas dentro de um Estado. No Brasil, ela é usada de forma variada, às vezes para descrever a realidade econômica concreta e outras vezes para se referir às normas que a regulam, com foco na regulamentação econômica sob a perspectiva jurídica.

Para Vital Moreira (1974), a Constituição Econômica deve se estabelecer com autonomia em relação às constituições políticas, mas sem se isolar completamente delas. Ela é composta por preceitos e instituições jurídicas que definem e organizam um sistema econômico específico, criando uma ordem econômica concreta. Nas palavras do autor, Constituição Econômica é

[...] o conjunto de preceitos e instituições jurídicas que, garantindo os elementos definidores de um determinado sistema econômico, instituem uma determinada forma de organização e funcionamento da economia e constituem, por isso mesmo, uma determinada ordem econômica; ou, de outro modo, aquelas normas ou instituições jurídicas que, dentro de um determinado sistema e forma econômicos, que (sic) garantem e (ou) instauram, realizam uma determinada ordem econômica concreta (Moreira, 1974, p. 35).

Para Böhm, a Constituição econômica é uma decisão global e sistemática sobre a cooperação econômico-social, uma ideia voltada para o futuro e não uma ordem econômica existente. E. R. Huber define a Constituição Econômica como um sistema de normas que regulam intencionalmente a ordem econômica segundo princípios jurídicos unitários, surgindo de uma decisão para resolver questões de liberdade ou vinculação econômica. Já Ballerstedt (*apud* Moreira, 1974) vê a Constituição econômica como uma ideia que emerge da responsabilidade social de uma comunidade econômica e está fundamentada na justiça. A Constituição Econômica pode ser vista como a decisão normativa sobre uma situação desejada. Vital Moreira destaca que, para identificar os princípios constituintes da ordem econômica, é necessário um critério econômico que defina a realidade econômica de forma unificada. Esses princípios, regras ou instituições jurídicas que traduzem os elementos econômicos são considerados o núcleo essencial da Constituição Econômica.

2.2 A INTERSECÇÃO DA INTERVENÇÃO ESTATAL NA ECONOMIA E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De acordo com Vital Moreira (1974), a Constituição Econômica de uma “economia capitalista orientada” cobre o papel do mercado e do Estado, a organização econômica, as finanças estatais, o status da empresa e a posição dos trabalhadores,

além das normas que garantem a propriedade privada e direitos econômicos fundamentais, como a liberdade de empresa e trabalho.

A Constituição Econômica não deve ser vista apenas como um reflexo direto da economia concreta. Segundo Ferreira Filho (1990), ela é uma constituição jurídica que, embora expresse aspectos do sistema econômico, não deve se limitar a uma abstração completa da realidade normativa. Silva (1999) a vê como a parte da Constituição que molda o sistema econômico, enquanto Vital Moreira (1974) define como um conjunto de preceitos e instituições jurídicas que criam e organizam uma ordem econômica específica. A influência do Direito Constitucional sobre o Direito Econômico é clara, pois estabelece os limites deste último em um determinado Estado (Pereira, 1974). Já Josaphat Marinho (1984), entende a Constituição Econômica como o conjunto de normas básicas que regulam o fato econômico e suas principais relações.

Para Eros Roberto Grau (2010), nas Constituições liberais, a ordem econômica é implícita, refletindo que o direito é crucial para o modo de produção. Mesmo antes das Constituições escritas, normas jurídicas já regulavam a economia nas sociedades. As Constituições liberais não precisavam detalhar a ordem econômica, bastando regular a propriedade privada e a liberdade contratual, complementadas por normas infraconstitucionais para sustentar o capitalismo concorrencial. A transformação é visível na forma como a regulação econômica evolui ao longo do tempo.

Inicialmente, a Constituição Econômica era entendida como um conjunto amplo de normas para a organização econômica. Hoje, ela é vista de forma mais restritiva, como um conjunto de preceitos e instituições jurídicas que definem e garantem um sistema econômico específico, incluindo suas regras e princípios essenciais. A Constituição Econômica pode ser compreendida sob duas perspectivas. A Constituição Econômica Material refere-se ao conjunto essencial de normas que regem o sistema econômico e suas instituições, independentemente de estarem ou não incluídas no texto constitucional. Por outro lado, a Constituição Econômica Formal abrange somente as normas que estão explicitamente no texto constitucional e que possuem relevância econômica, de acordo com suas características formais. Além desses conceitos, a noção de Constituição Econômica pode ser vista na ausência de tais preceitos e regras, como uma “Constituição Econômica Implícita”. Bernard Chenot sugere que toda nação possui uma constituição econômica, seja ela escrita ou não, que pode variar em quanto deixa espaço para iniciativas individuais ou as regula. A

Constituição Econômica está relacionada com a ordem econômica, que pode ser classificada como material (a realidade do sistema econômico) e formal (os princípios e regras constitucionais que ordenam a economia) (Grau, 2010).

Lima (2003), discute a Constituição Econômica e o Direito do Trabalho, abordando como a Constituição Brasileira regula a ordem econômica e a intervenção do Estado. A Constituição Econômica estabelece princípios para a atividade econômica e a intervenção estatal, visando estabilidade monetária, equilíbrio na balança comercial, pleno emprego e crescimento econômico. O modelo econômico brasileiro é capitalista com viés social, e a Constituição busca equilibrar a valorização do trabalho com a livre iniciativa, assegurando uma existência digna a todos. Os artigos da Constituição tratam do trabalho como um princípio fundamental, uma regra e uma diretriz política, refletindo seu papel na ordem econômica e social.

A Constituição Brasileira estabelece uma ordem econômica que valoriza tanto o trabalho quanto a livre iniciativa, com o objetivo de garantir uma existência digna para todos dentro dos princípios da justiça social. Esse alinhamento com o ODS 8 é evidente, uma vez que o objetivo desse ODS é fomentar um crescimento econômico sustentável e inclusivo, além de assegurar o emprego pleno e produtivo. Dentro da Constituição, o trabalho é reconhecido como um valor fundamental e é enfatizado em várias seções, como nos Artigos 170º, 193º e 7º.

Artigo 170: Estabelece os fundamentos da ordem econômica, com destaque para a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, tendo por objetivo assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social. Os princípios fundamentais incluem a soberania nacional, a função social da propriedade, a livre concorrência, a defesa do consumidor, a defesa do meio ambiente e a redução das desigualdades regionais e sociais.

Artigo 7º: Garante direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria de sua condição social, como salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e 44 semanais, repouso semanal remunerado, horas extras, férias remuneradas, licença-maternidade e paternidade, proteção do mercado de trabalho da mulher, aviso prévio, seguro-desemprego, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), entre outros (BRASIL, 2016).

Estes artigos definem o trabalho como uma diretriz essencial da política econômica e social, destacando a importância da proteção do trabalho e da valorização das diferentes formas de emprego. A Constituição, ao garantir a dignidade humana e a justiça social, busca promover condições de trabalho decente, o que está em sintonia com as metas do ODS 8. Além disso, a Constituição brasileira prevê diversos mecanismos para proteger o trabalho e promover o emprego. Estes incluem

direitos fundamentais dos trabalhadores, políticas para a criação de empregos e a proteção contra a discriminação e a precarização do trabalho. Esses aspectos são essenciais para alcançar o pleno emprego e melhorar as condições de trabalho, ambos componentes centrais do ODS 8. Os princípios da ordem econômica, como a soberania nacional, a função social da propriedade, a livre concorrência, a defesa do consumidor e do meio ambiente, e a redução das desigualdades regionais e sociais, também refletem um compromisso com o crescimento econômico sustentável e inclusivo. Esses princípios orientam a política econômica do país e visam promover um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

É certo afirmar que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, mas no Brasil, sua gênese está ligada ao próprio desenvolvimento do país, tendo se consolidado sob um regime autoritário. Ainda hoje, o Direito do Trabalho brasileiro preserva as linhas mestras do projeto de Vargas que, apesar de sofrer severas críticas de anacronismo (o Decreto-Lei nº 5.452, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), data de 1º de maio de 1943), tem demonstrado fôlego para continuar irradiando seus efeitos por oito décadas. A longevidade do Direito do Trabalho no Brasil não pode ser atribuída apenas ao intervencionismo estatal e à condescendência social típicos do país. É necessário reconhecer que essas normas têm sua medida de necessidade e pertinência. Apesar das críticas, elas têm servido ao sistema que regulam, proporcionando uma dose de civilidade, especialmente ao buscar evitar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho, conferindo-lhe, por isso mesmo, uma certa estabilidade, ainda que precária.

Entretanto, é importante retroceder um pouco no tempo para refletir sobre a origem do Direito do Trabalho no Brasil e entender o impacto do advento da Constituição de 1988 nas relações de trabalho. Isso também ajuda a demarcar os desafios iniciais enfrentados na constante demanda por mudanças legislativas. As origens das normas trabalhistas no Brasil remontam ao período do Império e às primeiras décadas do regime republicano. No Brasil, a causa e a origem da legislação trabalhista não foram resultado do “movimento ascendente” caracterizado por pressão material expressa por meio de greves, piquetes, boicotes, lockouts e outras formas de luta, às vezes extremas.

Ao contrário, elas se deveram aos “movimentos descendentes”, vindos do governo para a coletividade. Esses movimentos fundaram o sistema jurídico trabalhista brasileiro, cuja origem foi marcada pela ausência de conflitos, apesar da

existência latente de uma questão social ligada ao trabalho. Naquela época, havia falta de representatividade das associações profissionais, falta de organização e coesão dos grupos sociais, e inexistência de grandes massas proletárias, já que não havia atividades econômicas que demandassem tal força de trabalho.

O marco simbólico mais importante na história do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil ocorreu em 1888 com a abolição da escravatura. Foi a partir desse momento que se começou a utilizar a mão de obra de uma forma nova e revolucionária: a relação de emprego. A consolidação dessa nova forma de produção ocorreu de maneira lenta, inicialmente nos polos de emprego do setor agrícola cafeeiro e no início da industrialização em São Paulo e no Rio de Janeiro. O período entre 1888 e 1930 se caracterizou pelo surgimento de uma legislação assistemática e dispersa, que de maneira tímida, começou a regular as relações de trabalho. A partir de 1930, inicia-se uma época que marcaria de maneira indelével o mundo do trabalho no Brasil: a fase de institucionalização. Nesse período, surgiu a CLT, que, apesar das profundas transformações resultantes do “choque democrático” de 1988, continua a exercer sua influência até hoje, mesmo sendo um modelo hermético, centralizado e compacto.

Vale mencionar o breve período entre a promulgação da Constituição de 1934 e novembro de 1937, durante o qual vigoraram normas que consagravam maior liberdade e autonomia sindical, proporcionando um ambiente, embora pequeno e inconsistente, de florescimento da liberdade e da atividade legislativa. Com o início da ditadura aberta em 1937, o Congresso foi dissolvido, a constituição revogada e uma nova foi outorgada pelo Presidente da República, que permaneceu na chefia do novo governo. O período seguinte testemunhou a formação da base sobre a qual o Estado passou a intervir na relação capital-trabalho de maneira fortemente intervencionista. Desenvolveram-se políticas integradas no âmbito da administração federal para viabilizar as ações governamentais. Nesse contexto, foram criados o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, meses depois, o Departamento Nacional do Trabalho.

A área sindical foi normatizada, criando-se uma estrutura baseada no sindicato único, submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador deste. Além disso, estruturou-se e implantou-se a Justiça do Trabalho (Decreto-Lei nº 1.237, de 1º de maio de 1939). O modelo de Direito do Trabalho estruturado nesse período foi consolidado em um único diploma normativo, a CLT. Embora o termo “Consolidação” sugira apenas a compilação da legislação existente

anteriormente, na verdade, a CLT ampliou significativamente o contexto normativo da época, tornando-se, na prática, um código do trabalho. Portanto, a transição foi de uma fase inicial de incipiência e leis esparsas diretamente para o extremo oposto do espectro: a oficialização de um código trabalhista sob uma diretriz corporativa e intensamente autoritária. Não houve espaço para que a sociedade civil desenvolvesse propostas por meio do debate oriundo do conflito entre capital e trabalho.

Um aspecto interessante dessa dinâmica é a maneira como a repressão atuou de forma dúplice: de um lado, proibindo expressamente a manifestação do conflito entre capital e trabalho; de outro, absorvendo suas possíveis demandas para criar, ainda que artificial e forçadamente, um ambiente sem tensões e rupturas. Essa estrutura política capturou os agentes envolvidos na produção, que deixaram de vivenciar seus conflitos e de buscar soluções por meio da autocomposição, desconhecendo o que é negociar sem a severa intervenção estatal. Isso teve um efeito paralisante, consolidando a visão do capital como eterno explorador e do Estado como a única esperança de um trabalhador perpetuado na fraqueza pela desarticulação de seus pares. O conjunto normativo originado no período entre 1930 e 1945 permaneceu quase intocado, com a exceção do regime previdenciário, que na década de 60 recebeu um tratamento autônomo. Não ocorreram mudanças significativas no antigo modelo trabalhista autoritário e corporativo dominante no país, tanto na fase entre 1945 e 1964 quanto durante o regime militar iniciado em 1964.

A nova ordem constitucional rompeu com um dos principais pilares do antigo modelo, que era o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical. Após seis décadas de autoritarismo, foram inaugurados incentivos e reconhecimento à negociação coletiva dentro da sociedade civil. A Constituição de 1988 apresenta o mais amplo e significativo rol de direitos que o Brasil já teve, consagrando uma vasta gama de direitos individuais, ampliando garantias já existentes e criando novas no panorama jurídico do país.

Empregados urbanos e rurais passaram a receber tratamento igualitário (art. 7º, caput), estendendo-se aos trabalhadores avulsos a mesma garantia (art. 7º, XXXIV). O rol de direitos e garantias dos empregados domésticos foi significativamente ampliado (art. 7º, parágrafo único); e as empregadas gestantes ganharam novo status, com a extensão do prazo de licença previdenciária para 120 dias (art. 7º, XVIII) e a garantia de emprego até cinco meses após o parto (art. 10, II,

b, ADCT). A licença-paternidade também ganhou status constitucional, embora ainda careça de regulamentação (art. 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT) (BRASIL, 1988).

A nova Constituição suprimiu o aviso prévio de oito dias (art. 487, I, CLT), ampliando-o para trinta dias (art. 7º, XXI), e alterou a prescrição dos créditos resultantes da relação de trabalho para cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX). Destaca-se ainda a extensão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) a todos os empregados (art. 7º, III), aumentando o acréscimo rescisório (art. 10, I, ADCT) e mitigando, assim, os efeitos adversos da dispensa para o empregado. Por outro lado, aboliu a antiga indenização celetista (art. 7º, I e 477, caput da CLT), deixando para legislação complementar (ainda não promulgada) a definição de indenização compensatória (BRASIL, 1988).

Em resumo, a contribuição mais significativa que o Congresso proporcionou à sociedade em relação à regulamentação do Direito do Trabalho foi, sem dúvida, a Constituição de 1988. Ela introduziu uma nova era na cultura jurídica brasileira, promovendo uma abordagem coletiva das questões em contraste com a visão predominantemente individualista que prevalecia no contexto jurídico até então.

Vinte anos após a promulgação da Constituição, o mundo experimentou mudanças radicais que transformaram profundamente as relações de trabalho. A globalização, um fenômeno antes contestado e temido por muitos, é agora uma realidade consolidada. A integração de mercados, produção e países tornou-se uma parte inevitável de nossas vidas. Avanços tecnológicos, especialmente na área da comunicação, encurtaram distâncias e diluíram fronteiras, alterando rapidamente a estrutura de nossas rotinas de vida e trabalho. O trabalho e suas modalidades têm sido particularmente impactados por essas transformações. A alocação de mão-de-obra tem migrado significativamente do setor produtivo para o setor de serviços, exigindo cada vez mais que todos os que buscam ocupar um posto de trabalho tenham formação educacional combinada com capacitação contínua.

Nesse cenário, emergem duas verdades consolidadas: o reconhecimento quase universal da necessidade de um conjunto civilizado de direitos trabalhistas, fundamentais para qualquer trabalho ser realizado de maneira ética; e a urgência de reformas legislativas capazes de adequar as normas às atuais relações entre capital e trabalho de forma mais satisfatória. A legislação trabalhista enfrenta um mundo de crescente complexidade, que demanda flexibilidade para atender às diversas

necessidades de alocação de mão-de-obra. O desafio reside em encontrar um equilíbrio que preserve a coesão social enquanto se adapta às novas realidades.

No Brasil, há um intenso debate sobre a necessidade de reformas nas leis trabalhistas e sindicais, vistas como essenciais para conferir ao sistema a flexibilidade necessária, frequentemente apontada como um fator limitante para o crescimento econômico do país. No entanto, essa questão tem sido uma fonte contínua de controvérsia, alternando entre prioridade e negligência na agenda política dos governos.

Atualmente, há praticamente um consenso generalizado sobre a necessidade de mudanças nas leis trabalhistas, mas pouco acordo quanto ao conteúdo dessas alterações. Os diferentes segmentos envolvidos e interessados (trabalhadores, empregadores e governo, representados por diversas entidades) possuem paradigmas e objetivos divergentes. Além disso, no Brasil, as tentativas de modificar a legislação trabalhista são vistas com grande desconfiança, em parte devido à escassa experiência histórica em autocomposição. Qualquer proposta de reduzir a intervenção estatal na regulamentação do trabalho é percebida como uma ameaça direta aos trabalhadores, que temem ser explorados sem proteção adequada.

Como viabilizar a negociação coletiva no Brasil de modo a atuar como um mecanismo para conciliar interesses conflitantes, substituindo o papel desempenhado pelo Estado, continua sendo um problema sem solução clara e que continuará a dominar a agenda legislativa. É importante lembrar que esse tema, além de suas implicações jurídicas, é profundamente político. Nesse sentido, governos e legisladores têm buscado alternativas, mas, apesar do amadurecimento do debate, ainda não conseguiram promulgar uma nova legislação para o setor.

A primeira iniciativa significativa para ampliar o espaço da negociação coletiva após 1988 foi representada pelo Projeto de Lei nº 5.483, de 2001, que propôs alterações no artigo 618 da CLT. Esse projeto visava estabelecer que as condições de trabalho acordadas por convenção ou acordo coletivo prevalecessem sobre o que está disposto em lei, desde que não contrariassem a Constituição Federal nem as normas de segurança e saúde no trabalho. A tramitação do projeto foi interrompida após o Poder Executivo, que o iniciou, solicitar sua retirada por meio da Mensagem nº 78, de 2003, devido à resistência significativa encontrada durante sua análise legislativa. Esse período marcou uma época em que a necessidade de reforma trabalhista e sindical esteve proeminentemente na agenda governamental. Foi estabelecido um

fórum de discussões conhecido como Fórum Nacional do Trabalho (FNT), composto por representantes de trabalhadores, empresários e governo, com o objetivo de formular propostas para atualização da legislação trabalhista.

As questões mais sensíveis do Direito do Trabalho no Brasil atualmente – a modernização da legislação trabalhista –, embora tenha sido discutida com diferentes graus de ênfase ao longo dos últimos anos, ainda aguardam mudanças legislativas efetivas. No contexto do Direito do Trabalho, apesar dos desafios que se avizinham, sinalizando a necessidade de um novo paradigma jurídico, há motivos para celebração. Houve uma consolidação da experiência democrática e avanços significativos em direção ao reconhecimento do conflito entre capital e trabalho, bem como à busca por soluções mais eficazes além da mera intervenção estatal.

A crise, outrora prevista como o fim do trabalho e, conseqüentemente, do ramo jurídico que o regula, revelou-se menos catastrófica do que se esperava. Parece que se testemunha uma transição, uma mudança nos marcos regulatórios, com avanços e recuos inevitáveis. Possivelmente, o fracasso observado na tentativa de criar um novo modelo jurídico trabalhista pode ser atribuído à dificuldade de construir uma alternativa viável ao padrão normativo clássico, que seja economicamente sustentável, socialmente aceito e politicamente viável.

2.3 OBJETIVOS FUNDAMENTAIS – ART. 3º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

O Título I da Constituição Federal de 1988 estabelece os objetivos fundamentais, que são os pilares essenciais da Constituição e a base para todo o sistema jurídico e constitucional. Este Título é dividido em quatro artigos, que incluem: a) os fundamentos da República e outros temas relevantes (art. 1º); b) a separação dos Poderes (art. 2º); c) os objetivos da República (art. 3º); e d) os princípios que orientam as relações internacionais (art. 4º) (Martins, 2020).

Os objetivos fundamentais delineiam as metas que o Estado brasileiro deve almejar. Esses objetivos estão descritos no artigo 3º da Constituição Federal de 1988:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

De acordo com Martins (2020), o dispositivo tem um caráter essencialmente principiológico e programático, implicando que seus efeitos não são imediatos, mas devem ser encarados como uma “diretriz de otimização”. Assim, conforme o autor, o Estado deve se esforçar para atingir o máximo possível desses objetivos, dentro dos limites legais, orçamentários e práticos. Sarlet, Marinoni e Mitiriero (2021, p. 299) compartilha dessa perspectiva:

Mediante a expressa previsão, no art. 3º, de objetivos de caráter fundamental a serem levados a efeito pelos órgãos estatais, não há como refutar – do ponto de vista do direito constitucional positivo vigente – a circunstância de que o constituinte de 1988 consagrou sim um modelo de Constituição do tipo dirigente, muito embora elementos de dirigismo constitucional se façam presentes em diversas partes do texto da CF, inclusive e especialmente nos títulos de ordem econômica e social. Com efeito, as normas-princípio contidas nos diversos dispositivos do art. 3º cumprem a função de princípios objetivos que instituem programas, fins e tarefas que vinculam os poderes públicos e que implicam uma atuação voltada à realização dos objetivos constitucionais enunciados.

O primeiro objetivo da República é baseado na intenção expressa no preâmbulo da Constituição portuguesa de criar “um país mais livre, justo e fraterno”. Comentando sobre o inciso I do artigo 3º da Constituição Federal, que busca “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, Martins (2020, p. 435) ressalta que:

Uma sociedade livre é aquela que fomenta todas as formas de liberdade (liberdade de locomoção, de pensamento, de religião, de preferência sexual etc). Sociedade justa é aquela em que cada um tem aquilo que lhe é de direito, aquilo que é fruto de seu esforço de seu trabalho. Uma sociedade justa não tolera a concentração de riquezas e a impunidade, o que mostra o quanto estamos distante de alcançarmos nosso objetivo constitucional. Por fim, sociedade solidária é aquela em que todos se auxiliam reciprocamente.

Martins (2020) prossegue analisando o inciso II, que se refere à “promoção do desenvolvimento nacional”, e explica que um dos objetivos da República é promover o desenvolvimento nacional, que abrange não só o crescimento econômico, mas também o progresso social, cultural e outras dimensões. Portanto, o poder público deve assegurar que essas várias formas de desenvolvimento sejam equilibradas, evitando a ênfase excessiva apenas no avanço econômico às custas dos demais aspectos. O inciso III do artigo 3º define que a erradicação da pobreza e da marginalização é um dos objetivos centrais da República, estabelecendo essa meta como uma responsabilidade do Estado. Assim, todas as políticas públicas, especialmente aquelas implementadas pelos Poderes Legislativo e Executivo, devem

estar voltadas para o combate à pobreza e à marginalização. Além disso, o artigo também objetiva a redução das desigualdades sociais e regionais. A desigualdade social, que envolve a discrepância entre os mais ricos e os mais pobres, não exige uma igualdade absoluta, mas sim uma diminuição da diferença de riqueza. Da mesma forma, a Constituição busca reduzir as disparidades entre regiões mais e menos favorecidas.

Por fim, no que se refere ao inciso IV (promover o bem-estar de todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de preconceito), Martins (2020) observa um dos objetivos da República é eliminar todas as formas de preconceito e discriminação. A Constituição Federal menciona explicitamente o combate à discriminação por “sexo, idade, origem, cor e raça”. Embora não cite diretamente a discriminação com base em “orientação sexual”, essa também está coberta pela cláusula geral que inclui “quaisquer outras formas de discriminação”. Esses são os objetivos que o Estado deve buscar, assegurando, ao menos, a garantia do respeito à dignidade humana, conforme previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição.

2.4 PLENO EMPREGO COMO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ORDEM ECONÔMICA

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a ordem econômica com base em diversos princípios. A natureza jurídica dos princípios, especialmente os constitucionais, tem sido objeto de vários debates. Segundo as lições de Rosendal (2005), o entendimento predominante é que os princípios não se limitam a ser apenas a lei, mas representam o próprio direito em toda sua amplitude. Eles vão além da positivação dos textos constitucionais, influenciando a esfera decisória dos tribunais e formando uma jurisprudência de valores que guia o constitucionalismo moderno, a ponto de estabelecer uma nova hermenêutica nos tribunais. Essa abordagem legislativa, marcada pela flexibilidade dos enunciados, abrange os aspectos mais importantes que busca regular, conforme segue:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente,

inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei (BRASIL, 2016).

A ordem econômica estabelecida pela Constituição Federal fundamenta-se em dois princípios principais: a *livre iniciativa* e a *valorização do trabalho humano*. Todos os princípios descritos nos incisos devem ser compreendidos de maneira a garantir a todos uma vida digna, conforme os conceitos de justiça social. O sistema é capitalista, mas evita o liberalismo extremo. Portanto, o Estado brasileiro pode intervir na economia, de forma direta ou indireta, mas exclusivamente para proteger a segurança e o bem-estar coletivo (Silva, 1999).

Segundo Hugon (1980), o auge do caráter intervencionista foi atingido com as constituições de 1934 e 1937, sob o governo de Getúlio Vargas. Essas constituições foram fortemente influenciadas por ideais fascistas e pela doutrina econômica da época, que estava empenhada em encontrar soluções para a crise econômica que persistia desde 1929. Naquele período, os economistas baseavam suas teorias na premissa de pleno emprego, que pressupunha a ausência total de desemprego. Contudo, esse pressuposto estava cada vez mais desalinhado com a realidade, exigindo o desenvolvimento de novas teorias para alcançar tal plenitude.

Eric Hobsbawm (1998) apresenta estatísticas que iluminam o debate econômico da época. Durante os anos de 1932 e 1933, a taxa de desemprego em massa era percebida não apenas como um risco econômico, mas também como uma ameaça política devido ao seu impacto nas fundações do capitalismo. Nesses anos, 22% a 23% da força de trabalho na Inglaterra estava desempregada, enquanto nos Estados Unidos a taxa era de 27%, na Áustria de 29% e na Alemanha chegava a 44%.

Desde então, a busca pelo pleno emprego passou a ser um tema recorrente em constituições, programas de governo e promessas políticas a partir de então. Após a Segunda Guerra Mundial, a responsabilidade de garantir o pleno emprego tornou-se uma obrigação governamental, mesmo que isso exigisse empréstimos ou financiamento de obras públicas (Sandrini, 2002). No entanto, o conceito de pleno emprego foi reinterpretado devido à influência de novas doutrinas econômicas, especialmente a de John Maynard Keynes, o qual criticou a teoria da moeda e

observou as medidas do *New Deal* nos anos posteriores à Crise de 1929 (Keynes, 1996).

Com Keynes, as mudanças na economia vão ser compreendidas a partir de sua severa crítica, de 1926, aos pressupostos teóricos e metodológicos dos neoclássicos e de sua defesa da expansão da atuação do Estado na economia como meio de evitar o colapso das economias capitalistas (Bercovici, 2008, p. 21).

O conceito de pleno emprego se expandiu para englobar a utilização máxima de todos os recursos produtivos, indo além da mera noção de trabalho. O artigo 170, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, reflete essa ampliação ao estabelecer que se deve buscar o melhor aproveitamento possível do capital, da força de trabalho, dos meios de produção, da matéria-prima e das tecnologias, visando a redução do desperdício e promovendo a inovação. Assim, o princípio do pleno emprego se relaciona com outros conceitos importantes, como o valor social do trabalho, a livre concorrência, a função social da propriedade e o direito ao trabalho, conforme estabelecido no artigo 6º.

“Expansão das oportunidades de emprego produtivo” e, corretamente, “pleno emprego” são expressões que conotam o ideal Keynesiano de emprego pleno de todos os recursos e fatores da produção. O princípio informa o conteúdo ativo do princípio da função social da propriedade. A propriedade dotada de função social obriga o proprietário ou o titular do poder de controle sobre ela ao exercício desse direito-função (poder-dever), até para que se esteja a realizar o pleno emprego (Grau, 2010, p. 253).

O conceito de pleno emprego tem se expandido, especialmente com as mudanças nas doutrinas econômicas, e está intimamente relacionado a outros princípios e fundamentos da ordem econômica, formando um sistema integrado. No entanto, é essencial analisar o conceito de pleno emprego focando especificamente no trabalho humano. Para Assis (2002), hoje em dia, no Brasil, muitos indivíduos sustentam suas famílias e a si mesmos através do trabalho. Portanto, é pertinente considerar o princípio do pleno emprego como a busca por um mercado de trabalho onde todos que desejam e são capazes de trabalhar possam encontrar uma ocupação remunerada.

Segundo o Dicionário de Economia do Século XXI, de Paulo Sandroni (2016), o pleno emprego é definido como a situação em que a demanda por trabalho é igual ou inferior à oferta, permitindo que todos os que desejam vender sua força de trabalho

consigam um emprego. Essa condição representa a máxima utilização dos recursos produtivos de uma economia, fundamental para o crescimento econômico e a melhoria do padrão de vida. Contudo, eliminar completamente o desemprego é um desafio em economias dinâmicas, devido a fatores como o desemprego sazonal na agricultura, o tempo necessário para a troca de empregos (desemprego friccional) e a escolha de algumas pessoas de não trabalhar. Assim, considera-se que há pleno emprego quando apenas 3 a 4% da força de trabalho está desempregada. Desde a crise de 1929, países industrializados, como Inglaterra e Estados Unidos, têm adotado o pleno emprego como uma meta nacional, utilizando políticas fiscais e monetárias para promovê-lo.

Logo, em conformidade com os princípios da ordem econômica, o trabalho desempenha um papel essencial na mobilidade social, dado que no Brasil não existe uma estrutura de castas ou estamental. A preferência é pelo termo “trabalho” em vez de “emprego”, pois nem todas as formas de trabalho se configuram como emprego formal, e muitos acabam realizando atividades no setor informal devido aos custos da formalização. Atualmente, as políticas públicas ainda estão em processo de desenvolvimento para integrar toda essa força de trabalho no setor formal. Por isso, a ideia é melhor expressa por termos como “plena atividade” ou “pleno trabalho”, que buscam harmonizar a proteção da propriedade privada com as necessidades daqueles que não possuem bens, mas almejam uma vida digna, independentemente de como seu vínculo com os proprietários dos meios de produção se estabelece.

2.5 REFLEXOS NA ORDEM SOCIAL

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 193, define que é responsabilidade do Estado promover políticas públicas que atendam às necessidades da população, assegurando o princípio da dignidade da pessoa humana:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Parágrafo único. O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas (BRASIL, 2016).

Isso significa que para promover justiça e bem-estar social é essencial que as relações econômicas e sociais – que incluem órgãos governamentais, a iniciativa

privada e a classe trabalhadora, e que geram e produzem riquezas através da criação de bens e serviços e do trabalho – desempenhem um papel fundamental. O primado do trabalho, que alcança o bem-estar social, pode contribuir para a formação de um Estado de Bem-Estar Social. Esse princípio destaca que as relações econômicas e sociais, envolvendo o governo, a iniciativa privada e a classe trabalhadora, são essenciais para gerar riqueza e garantir justiça social (Delgado, 2015).

O primado do trabalho e do emprego na vida social constitui uma das maiores conquistas da Democracia no mundo ocidental capitalista. Tal conquista sedimentouse na gestão pública do chamado Estado de Bem-Estar Social, característico de boa parte do século XX no Ocidente, incrustando-se, desde então, no Direito. Mesmo em países que não tiveram real experiência de Welfare State, como no Brasil, esse primado incorporou-se à cultura jurídica, alcançando grande relevância nos princípios e regras da Constituição da República de 1988 (Delgado, 2015, p. 15).

Por exemplo, o bem-estar social de uma família frequentemente depende do salário de seus membros trabalhadores, mesmo que apenas um deles esteja empregado, para que todos os integrantes possam desfrutar de condições adequadas de vida. Quando várias famílias estão em situação de bem-estar social, isso contribui para que comunidades e a sociedade como um todo também experimentem um bem-estar coletivo. No contexto da justiça social, o primado do trabalho será eficaz apenas se houver uma distribuição justa de oportunidades para empregos e rendimentos. O Estado deve agir como um “facilitador” econômico, suprimindo lacunas e permitindo que empresas e trabalhadores sejam tanto agentes quanto beneficiários do bem-estar social. Conforme afirmam Pedreira e Pierdoná (2010, p. 8964): “Entendemos que o trabalho seja elemento único e capaz de tornar efetivos os objetivos fundamentais da república pelo desenvolvimento nacional, erradicando, assim, a pobreza e a marginalização, bem como, reduzindo as desigualdades sociais e regionais”.

Para que o Estado possa assegurar o bem-estar social, é essencial garantir a seguridade social. Conforme estabelece o art. 195 da Constituição Federal, essa seguridade deve ser financiada por toda a sociedade, tanto de forma direta quanto indireta, utilizando recursos dos orçamentos públicos e das contribuições sociais feitas por empregadores e trabalhadores. Portanto, a realização de uma sociedade justa, com bem-estar e justiça sociais, depende do financiamento pela própria sociedade através do primado do trabalho. Em vista disso, a ordem econômica, conforme o artigo 170 da Constituição, baseia-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa,

visando assegurar a todos uma existência digna em conformidade com os princípios de justiça social. De acordo com Pedreira e Pierdoná (2010, p. 8963), o trabalho é essencial para a formação da cidadania e da solidariedade coletiva, promovendo condições de vida melhores para todos, isto é:

Enquanto fundamento da república, o trabalho inserido no art. 1º, inciso IV vem consagrado como elemento de cidadania, ou melhor, como elemento formador de 4 cidadania. O Estado brasileiro deve prevalecer, dentre qualquer outra medida, o trabalho como forma de construção de cidadania, considerando sentimentos de solidariedade coletiva, bem busca de melhores condições de vida para todos.

A Justiça Social almejada visa garantir uma vida digna para todos os cidadãos brasileiros. O trabalho desempenha um papel crucial na promoção da cidadania e da solidariedade coletiva. Estes conceitos destacam a relevância das políticas públicas voltadas para a criação de empregos, a geração de renda e a seguridade social, as quais são fundamentais para fortalecer e construir um Estado que assegure dignidade para todos e estimule o progresso nacional.

A ideia central é que o bem-estar social e a construção de um Estado de Bem-Estar Social são frutos do trabalho, integrando-se ao Direito. Mesmo países como o Brasil, que não vivenciaram um *Welfare State* completo, incorporaram essa noção à sua cultura jurídica e aos princípios da Constituição de 1988. A justiça social é promovida por uma distribuição equitativa de oportunidades de emprego e renda. O Estado deve atuar como facilitador econômico, promovendo políticas públicas de emprego e seguridade social para garantir uma existência digna e reduzir desigualdades (Pedreira; Pierdoná, 2010).

O artigo 193 da Constituição Federal de 1988 define o trabalho como o pilar da ordem social, implicando que o sistema de seguridade social deve priorizar o trabalho para promover o bem-estar e a justiça sociais. A inclusão do conceito de seguridade social na Constituição visou ampliar os direitos sociais e responder às necessidades da sociedade. O trabalho é essencial para garantir a dignidade humana e é um princípio central da Constituição. Para alcançar o bem-estar social, a Constituição enumera direitos como educação, saúde e previdência; e a seguridade social deve combinar igualdade e solidariedade para fornecer proteção adequada a todos (Tavares, 2003).

O sociólogo Francês Alain Touraine, em sua obra *La Société Post-Industrielle*

(A Sociedade Pós-Industrial), de 1969, sustentou que a expansão do capitalismo e o avanço das tecnologias reduziram a centralidade do trabalho como principal meio de integração social, resultando na fragmentação das identidades coletivas e no enfraquecimento dos sindicatos. Como consequência, os trabalhadores tornaram-se mais vulneráveis, e as relações laborais passaram por um processo de flexibilização, fenômeno que ele denominou “fim da sociedade salarial” (Touraine, 1969).

Ou seja, Alain Touraine, em sua análise, descreve a transição das sociedades industriais para as sociedades pós-industriais, marcadas por mudanças profundas na estrutura social, econômica e cultural. Ele destaca que, nessas novas sociedades, o trabalho perde sua centralidade como eixo de integração social, sendo substituído por uma lógica de dominação baseada na tecnocracia, manipulação cultural e integração social. Ainda argumenta que, nas sociedades pós-industriais, os conflitos sociais não se limitam mais à luta entre capital e trabalho, como nas sociedades industriais, mas envolvem a oposição entre aparelhos de decisão econômica e política e aqueles submetidos a uma participação dependente. A alienação, nesse contexto, não é mais apenas econômica (exploração), mas também social e cultural, caracterizada pela manipulação e integração forçada dos indivíduos aos sistemas de poder. Ele observa que os movimentos de contestação nas sociedades pós-industriais não são liderados pelos mais pobres ou marginalizados, mas por aqueles que, embora beneficiados pelas mudanças, estão mais sujeitos à participação dependente. Esses movimentos buscam autodeterminação e criatividade, opondo-se à dominação tecnocrática e à submissão aos aparelhos de poder (Touraine, 1969).

Diante das transformações econômicas e das novas dinâmicas do trabalho, é fundamental que os princípios constitucionais se ajustem para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e promover a justiça social, especialmente em um cenário marcado pelo crescimento da precarização e da desigualdade, mesmo com o rápido avanço tecnológico e as profundas mudanças nas relações de trabalho.

Byung-Chul Han, em *Sociedade do cansaço* (2015), descreve a sociedade moderna como centrada no trabalho, reduzindo o ser humano a um *animal laborans*, incapaz de agir e pensar autenticamente. A modernidade, inicialmente heroica, degenera em passividade, com o indivíduo perdido em processos anônimos e o pensamento reduzido à instrumentalidade. Já na pós-modernidade, o indivíduo é hiperativo e obcecado por produtividade, explorando sua individualidade até tornar-se prisioneiro de si mesmo, em uma busca incessante por sucesso e eficiência. A pós-

modernidade, marcada pela transitoriedade e falta de narrativas sólidas, intensifica a ansiedade e o medo da finitude, transformando a vida em algo paradoxalmente sagrado, a ser preservada a qualquer custo. Surge o *homo sacer* contemporâneo, preso a uma existência sem sentido, obrigado a explorar-se para sobreviver. Na sociedade do desempenho, todos se tornam “mortos-vivos”, escravos de um sistema que promete liberdade, mas impõe coerção e exaustão. Para o autor, a sociedade contemporânea é marcada por uma pressão por produtividade incessante e culpabilização do indivíduo.

Segundo Stillman e Stillman (2017), os estudos recentes têm questionado a resistência da Geração Z aos modelos tradicionais de trabalho formal, evidenciando uma crescente preferência por formas mais flexíveis e autônomas de atuação profissional. Enquanto o emprego formal oferece estabilidade e benefícios, muitos jovens priorizam a autonomia, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a possibilidade de trabalhar remotamente ou em projetos independentes. Esse comportamento reflete não apenas mudanças culturais, mas também uma adaptação às novas dinâmicas do mercado impulsionadas pela tecnologia e pela economia digital, desafiando as estruturas convencionais do trabalho e exigindo uma reavaliação das políticas laborais.

A seguir, a relação entre as transformações econômicas, a precarização das relações laborais e o conceito de trabalho decente e pleno emprego torna-se essencial para a compreensão dos desafios contemporâneos. Diante das transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pelo avanço tecnológico e pela flexibilização das relações laborais, torna-se fundamental analisar as consequências dessas mudanças sobre a qualidade do emprego e as condições dos trabalhadores. A crescente precarização e instabilidade no mercado de trabalho geram desafios, exigindo uma reflexão sobre a necessidade de regulação e proteção para garantir a justiça social e a dignidade e bem-estar no trabalho.

3 TRABALHO DECENTE E PLENO EMPREGO

Este capítulo propõe uma discussão sobre a interseção entre trabalho decente e pleno emprego. Inicia-se com a evolução do conceito de pleno emprego e sua importância para o desenvolvimento econômico e social. Em seguida, discute-se a função social do trabalho e como ela se relaciona com os princípios do trabalho decente. Também é abordada a Agenda 2030 da ONU e sua relevância para a promoção de empregos de qualidade, além de analisar a inserção do trabalho decente na agenda da OIT. Por fim, examina-se a precarização do trabalho e suas implicações para a negação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, refletindo sobre os desafios contemporâneos nessa área.

Shershow, em sua obra *The Work and the Gift* (O Trabalho e a Dádiva, 2005), explora o paradoxo que ele denomina de “dupla necessidade do trabalho”, onde o indivíduo não apenas precisa “trabalhar para viver”, mas também “viver para trabalhar”. Essas demandas contraditórias constituem uma obrigação inevitável, originada tanto das necessidades materiais quanto da essência fundamental do próprio ser humano, como expressão de sua liberdade individual e coletiva.

No entanto, como George Kovacs (1986, p. 195-207) salienta, o ser humano é “[...] sempre mais e diferente do que é produzido por seu trabalho, é superior a todas as realizações do trabalho humano”. Portanto, o trabalho representa uma forma natural e essencial de engajamento humano com o mundo, a história e a própria vida; trabalhar implica, por sua vez, “humanizar o mundo e criar algo”. A partir da visão fenomenológica, o autor destaca que:

O trabalho não representa nem a ideia mais elevada (definição) nem o valor supremo para a pessoa humana. O trabalho, então, mesmo no seu melhor, é mais um meio para um fim do que um fim (objetivo) em si mesmo e para si mesmo. O significado último, o significado final da existência humana não é (pelo menos não apenas) trabalho pelo próprio trabalho (ar) em si, mas algo “diferente” de si mesmo; o sentido do trabalho transcende o trabalho e não pode ser isolado da qualidade humana de autotranscendência (Kovacs, 1986, p. 196-198).

Assim, percebe-se que o trabalho não apenas atende a uma necessidade vital, mas também representa um meio essencial para a própria realização, aprimoramento e significado do ser humano, devendo sempre preservar e elevar sua dignidade, que transcende o próprio ato de trabalhar. Contudo, o reconhecimento e a proteção dessa

dimensão ligada à dignidade do trabalho e do trabalhador são resultados de um longo processo de evolução do pensamento humano ao longo da história, e consequentemente, do desenvolvimento do direito, que emerge e avança no campo trabalhista para muito além da simples garantia da liberdade no exercício de um trabalho ou profissão (Fonseca, 2009), abrangendo o direito a um trabalho digno.

Como resultado, o conceito de trabalho decente proporcionou uma estrutura unificada para as principais áreas de atuação da OIT, que historicamente operavam de maneira separada e independente em relação a seus diversos objetivos. Essa estrutura destaca as conexões entre os diferentes componentes do trabalho decente, permitindo tanto a abordagem quanto a terminologia que “[...] se prestam mais facilmente à análise da diversidade estrutural e institucional, facilitando assim uma abordagem universalista do mundo do trabalho” (Ghai, 2006, p. 4).

O conceito de “trabalho decente” está profundamente relacionado à história da OIT, cuja atuação teve um papel crucial na globalização dos direitos sociais e na redefinição do conceito de desenvolvimento. No seu primeiro relatório à Conferência Internacional do Trabalho em junho de 1999, Somavía introduziu o conceito de trabalho decente ao estabelecer que o principal objetivo da OIT era “[...] promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (ILO, 1998, p. 3), inaugurando assim a Agenda do Trabalho Decente da Organização.

Esse conceito representa tanto uma continuidade quanto uma inovação no pensamento da OIT sobre questões relacionadas ao trabalho. É uma continuidade porque encapsula de maneira simples e sucinta a essência da missão e das áreas de atuação que a OIT tem desempenhado desde sua fundação (Ghai, 2006), fundamentada nos valores e objetivos estabelecidos em sua Constituição (ILO, 2007). No entanto, a adoção do conceito de “trabalho decente” também representa uma contribuição intelectual significativa além de simplesmente expressar de forma elegante os objetivos e áreas de trabalho da organização (Ghai, 2006).

Segundo Gerry Rodgers (2005), o termo “*decent*” em inglês tem um significado bastante específico, frequentemente usado para descrever algo que atende tanto às necessidades básicas quanto aos desejos legítimos, representando uma expressão positiva que algo está de acordo com as aspirações razoáveis das pessoas. Esta explicação é relevante porque, como destacado pelo autor, a tradução desse termo para outras línguas nem sempre captura a mesma nuance, já que em algumas línguas

a palavra “decente” pode ser interpretada de forma restrita como o oposto de “indecente”, possuindo uma conotação moral particular.

Por outro lado, o termo “trabalho” (em inglês, “*work*”) foi escolhido por ser mais abrangente do que “emprego” ou suas atribuições específicas (“*job*” ou “*employment*”), englobando o trabalho assalariado, autônomo e doméstico, abrangendo uma ampla gama de atividades na economia informal e até mesmo tarefas domésticas realizadas em domicílio. Portanto, ele reflete “[...] uma noção mais ampla de participação na economia e na comunidade” (Rodgers, 2005, p. 266).

A OIT atravessou diversas etapas históricas que culminaram na promoção do que veio a ser conhecido como trabalho decente (Fonseca, 2016). Resultado de um longo processo cujas origens podem ser rastreadas até as intersecções das aspirações liberais (sociais) e socialistas, iniciadas um século antes, e mais de meio século de debates sobre política social internacional, a Organização foi estabelecida em 1919, na Conferência de Paz que aprovou o Tratado de Versalhes. Todos os princípios e preâmbulos incorporados na Parte XIII do Tratado de Versalhes, totalizando 41 artigos e seções, viriam a formar a primeira Constituição da OIT posteriormente (Maul, 2019).

Fundamentada no ideal de justiça social, que tem sido um princípio orientador de seu trabalho desde sua fundação, a OIT se comprometeu desde o início a promover a coesão social em economias de mercado aberto. Isso foi alcançado através do estabelecimento de padrões internacionais para regular o trabalho e promover políticas sociais que beneficiassem os trabalhadores, ao mesmo tempo em que controlavam os excessos das práticas do sistema capitalista, sem comprometer sua existência. Isso foi possível graças à sua estrutura inovadora e à prática tripartite, que introduziu um novo formato de cooperação entre organizações de trabalhadores e empregadores (Maul, 2019).

Portanto, no Preâmbulo de sua Constituição, a OIT lista várias melhorias nas condições de trabalho que eram consideradas essenciais para serem incorporadas aos objetivos da organização. Isso inclui a regulamentação das horas de trabalho semanais, a proteção contra doenças graves ou profissionais e acidentes de trabalho, o estabelecimento de pensões por idade avançada e invalidez, a proteção à infância e às mulheres, entre outros (Fonseca, 2016).

A OIT formulou um conjunto de recomendações para definir o conceito de trabalho decente, visando sua aplicação universal a todos os tipos de trabalhadores,

incluindo empregados formais, autônomos, agricultores e trabalhadores informais. Kon (2012) descreve que esse conceito inclui: (I) condições de dignidade humana, garantindo que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e possam participar na tomada de decisões sobre suas condições de trabalho; (II) oportunidades para conseguir um emprego produtivo com uma remuneração justa, garantindo uma qualidade de vida decente para os trabalhadores e suas famílias; (III) liberdade para escolher o trabalho e participar ativamente em atividades sindicais; (IV) tratamento justo sem discriminação, permitindo que os trabalhadores conciliem suas responsabilidades familiares com o trabalho; (V) condições de segurança que protejam a saúde dos trabalhadores e forneçam a proteção social necessária.

A Agenda 2030 incorporou de maneira significativa os elementos essenciais da Agenda de Trabalho Decente da OIT em sua estrutura integrada, destacando o sucesso do trabalho realizado acerca do Trabalho Decente para o Desenvolvimento Sustentável. Portanto, havia muitas razões convincentes para que a OIT e seu conjunto global tripartite priorizassem a implementação da Agenda 2030 como um objetivo central para suas atividades nos próximos 15 anos, conforme mencionado por Guy Ryder em seu Relatório à 105ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em julho de 2016. O relatório, intitulado “A Iniciativa para Acabar com a Pobreza: A OIT e a Agenda 2030”, marcou o primeiro encontro após a adoção da Agenda (ILO, 2016a, p. 1).

Ao serem examinados em conjunto, os ODSs conseguiram abranger as quatro dimensões do trabalho decente, e explicitamente destacaram a promoção do trabalho decente como seu Objetivo 8. Além disso, a harmonização da Agenda de Trabalho Decente da OIT com a Agenda 2030 era evidente em todos os seus objetivos e metas, o que implicou na oportunidade e na responsabilidade da Organização de desempenhar um papel integral e ativo na implementação dos ODSs. Estes refletem um amplo consenso sobre uma ampla gama de prioridades urgentes e interconectadas (ILO, 2016a, p. 1).

Durante a 105ª Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a “Resolução sobre o avanço da justiça social por meio do trabalho decente”. Esta resolução avaliou os impactos da adoção da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e reforçou os compromissos estabelecidos nela, orientando os membros sobre como responder ao chamado para desempenhar um papel pleno e ativo na implementação da Agenda 2030 (ILO, 2016b).

Meses depois, em agosto de 2016, a OIT lançou seu Plano de Implementação da Agenda 2030, apresentado em duas partes. Na Parte I, o Plano identificou os principais elementos da Agenda 2030 relevantes para o Escritório e os constituintes da OIT, destacando como todos os ODS e suas metas estão de alguma forma relacionados ao mandato da Organização e aos quatro pilares da Agenda de Trabalho Decente. Estes são especialmente concentrados no Objetivo 8, embora não exclusivamente. Logo, a promoção do trabalho decente é vista tanto como um objetivo quanto como um meio para alcançar o desenvolvimento sustentável. A Parte II do Plano de Implementação abordou as medidas tomadas para aumentar significativamente o envolvimento do Escritório da OIT e seus constituintes no apoio aos Estados membros na implementação nacional da Agenda 2030. Isso incluiu a aprovação antecipada do Programa e Orçamento de 2016-17 da Organização para suportar a Agenda 2030, antes mesmo de sua adoção (ILO, 2016c).

O Plano também previu a adaptação e criação de novos Programas de Trabalho Decente por País para apoiar os planos e políticas de sustentabilidade em nível nacional, enfatizando o papel da OIT em fornecer suporte técnico aos países na questão de indicadores e estatísticas necessárias para o monitoramento da Agenda 2030. Além disso, destacou-se o envolvimento da OIT na Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SGDs), responsável por elaborar o Quadro de Indicadores Globais para os ODS adotado pela Assembleia Geral da ONU em 2017 (ILO, 2016c).

Posteriormente, a OIT desenvolveu uma estratégia de implementação para operacionalizar o Plano de Implementação, que se estruturou em seis categorias de ação: (i) capacitação; (ii) desenvolvimento de orientação; (iii) divulgação; (iv) pesquisa e política; (v) comunicação; e (vi) parcerias (ILO, 2020).

Além disso, integrando-se à estrutura de ODS e seus indicadores estabelecidos pela Agenda 2030, visando um desenvolvimento equilibrado nas dimensões social, ambiental e econômica, o conceito de trabalho decente é enfatizado no Objetivo 8, dedicado especificamente a “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (IPEA, 2019, p. 3). No entanto, o trabalho decente não se limita apenas a esse objetivo na Agenda; ele é um tema transversal presente nos ODS, incluindo o Objetivo 1 (Acabar com a pobreza), Objetivo 4 (Assegurar educação inclusiva, equitativa e de qualidade), Objetivo 5 (Alcançar a igualdade de gênero), Objetivo 10 (Reduzir

desigualdades), Objetivo 14 (Conservar os oceanos, mares e recursos marinhos) e Objetivo 16 (Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável), impactando de forma indireta todos os demais.

A OIT é responsável por supervisionar individualmente 11 indicadores globais dos ODS e compartilha a responsabilidade por outros 3 indicadores com outras agências. Além disso, atua como agência parceira para 3 indicadores e está envolvida em 1 indicador que ainda está em discussão (ILO, 2018). Todos esses indicadores abordam direta ou indiretamente questões relacionadas às dimensões do trabalho decente. Vale destacar também que quatro dos 14 indicadores dos quais a OIT é custodiante (sozinha ou em conjunto) foram reclassificados do Nível III para o Nível II após uma reavaliação na 51ª sessão da Comissão de Estatística da ONU (UNSD, 2020), demonstrando o compromisso eficaz da OIT como agência custodiante ao desenvolver metodologias apropriadas.

Além disso, como todas as agências da ONU, a OIT apresenta anualmente dois tipos de relatórios ao Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável (HLPF): (i) relatórios que oferecem orientações sobre a gestão das necessidades e o progresso na implementação do Plano de Implementação dos ODS da OIT; e (ii) relatórios que evidenciam a contribuição, impactos e efeitos das intervenções da OIT (ILO, 2020), colaborando assim com o monitoramento da Agenda 2030.

Com base nesses apontamentos, pode-se analisar que a relação entre trabalho decente e pleno emprego é estreita e fundamental para a compreensão das dinâmicas do mundo do trabalho, especialmente no contexto das políticas de desenvolvimento econômico e social. Como pôde-se observar, o conceito de pleno emprego refere-se à condição na qual todas as pessoas aptas e dispostas a trabalhar encontram oportunidades de ocupação remunerada. Por outro lado, o trabalho decente, conforme definido pela OIT, se caracteriza por condições laborais que garantam liberdade, equidade, segurança e dignidade ao trabalhador. Logo, a interseção entre esses conceitos se dá no fato de que o pleno emprego, quando alcançado com a devida regulamentação e qualidade, pode contribuir para a promoção do trabalho decente. A Agenda 2030 da ONU, por exemplo, reconhece essa relação ao integrar ambos os princípios no ODS 8 (IPEA, 2019; (ILO, 2016a; Proni, 2012).

Dessa forma, a distinção entre os dois conceitos é importante para entender que políticas públicas e estratégias econômicas não se limitem a gerar empregos em quantidade, mas também assegurem sua qualidade, garantindo que o crescimento

econômico se traduza em progresso social e respeito aos direitos trabalhistas. Portanto, pleno emprego e trabalho decente não são sinônimos, mas devem ser tratados de forma complementar.

3.1 O DESENVOLVIMENTO DO PLENO EMPREGO

Desde o final do século XIX, com a instituição de um mercado de trabalho organizado, o debate sobre a criação e manutenção de empregos tornou-se um tema central na socioeconomia. Segundo Proni (2012), pleno emprego é uma situação em que há mais vagas do que desempregados, embora possa haver uma pequena taxa de desemprego residual. Esse conceito está ligado a um mercado de trabalho moderno e interdependente, onde trabalhadores e produtores interagem, e o pleno emprego reflete o uso total da capacidade produtiva da sociedade. Na teoria econômica, pleno emprego é quando todos os indivíduos dispostos a trabalhar conseguem uma ocupação. Também pode ser visto como a máxima atividade produtiva que a população trabalhadora pode atingir.

Segundo Mitchell e Muysken (2008), no pós-guerra, o conceito de pleno emprego foi ajustado para garantir empregos suficientes e considerar qualquer desemprego restante como involuntário devido à falta de demanda econômica. Inicialmente, pleno emprego significava desemprego involuntário zero, mas essa visão foi revista com o surgimento de debates sobre o *trade-off* entre inflação e desemprego. Apesar das discussões teóricas, o período pós-guerra favoreceu o reconhecimento do emprego como um direito social. Em 1945, a Carta das Nações Unidas, assinada por 50 países, estabeleceu o pleno emprego como essencial para a estabilidade e exigiu que seus membros se comprometessem a garantir essa política.

Em 1948, a ONU, com a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos, reiterou o compromisso com o direito a um emprego digno. O artigo 23 evidencia, entre outros aspectos, a importante relação entre o pleno emprego e a proteção dos direitos humanos:

- I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
- 14 IV) Todo o

homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ONU, 1948, p. 21).

Após a Segunda Guerra Mundial, muitos governos colocaram a manutenção do pleno emprego como uma prioridade política, reconhecendo-o como essencial para garantir renda, proteção social, prosperidade, estabilidade e paz. A promoção do emprego passou a ser vista como um objetivo econômico e social fundamental para assegurar a dignidade e o bem-estar da sociedade. Segundo Kon (2012), a evolução do conceito e das estratégias para alcançar o pleno emprego está ligada a três principais teorias econômicas: a neoclássica, a keynesiana e uma abordagem mais recente da OIT.

De acordo com Proni (2012), nas décadas de 1980 e 1990, a OIT voltou a destacar o pleno emprego em sua agenda política devido ao desemprego ter se tornado um problema crônico global e à crença de que o crescimento econômico já não era suficiente para gerar a quantidade adequada de empregos. Em 1964, a OIT já havia abordado a questão com a Convenção 122, que reafirmava princípios dos artigos 23 e 55 previamente citados: (a) a necessidade de cada membro formular e implementar uma política ativa para promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, com o objetivo de estimular o crescimento econômico, melhorar os níveis de vida, atender às necessidades da força de trabalho e resolver os problemas de desemprego e subemprego; (b) a garantia de trabalho para todos os disponíveis, assegurando que o trabalho seja o mais produtivo possível, permitindo a livre escolha de emprego e oferecendo aos trabalhadores oportunidades para adquirir as qualificações necessárias para suas funções (OIT, 1964).

Embora o conceito de livre e pleno emprego tenha sido aceito durante aquela década e continuado válido até o final do século, Proni (2012) ressalta que a década de 1990 trouxe a necessidade de sua atualização. Isso ocorreu devido a transformações no mercado de trabalho, como a crescente participação das mulheres, a reestruturação tecnológica nas grandes empresas, o aumento da competição entre os trabalhadores e a flexibilização das jornadas de trabalho.

Continuava prevalecendo a ideia de que deve existir uma oferta de vagas (ou oportunidades) para contemplar todos aqueles que estão disponíveis e aptos para trabalhar e que tomam providências para tal. Contudo, a definição de pleno emprego poderia ser interpretada de maneiras diferentes, dependendo das características do mercado de trabalho em cada país. Inclusive, deveriam ser levadas em consideração as diferenças estruturais do mercado de trabalho entre os países industrializados, os países em desenvolvimento e

aqueles que tinham feito a transição para uma economia de mercado. Em alguns países, o nível socialmente aceitável de desemprego manteve-se no patamar entre 2% e 2,5%, mas em outros subiu para um patamar entre 4% e 5%, ao passo que em muitos casos a preocupação maior era com a redução do subemprego. Assim, não seria correto estabelecer uma única taxa de desemprego capaz de indicar o limiar para uma situação de pleno emprego, qualquer que seja o país (Proni, 2012, p. 31).

Naquela época, o pleno emprego não era mais apenas um tema de macroeconomia. Segundo a OIT (1996), para erradicar problemas amplamente disseminados como a pobreza, o desemprego e o subemprego, era necessário um renovado compromisso internacional com o pleno emprego. Kon (2012) ressalta que, conforme os conceitos revisados pela OIT, o pleno emprego é vital para restaurar a dignidade dos trabalhadores e para assegurar a estabilidade e o progresso da sociedade, alinhando-se com os princípios da Declaração de Direitos Humanos. No entanto, a autora também destaca que o conceito de pleno emprego deve ser complementado pelo conceito de trabalho decente, introduzido pela OIT em 1999, que sintetiza as aspirações dos trabalhadores em relação a empregos produtivos em condições de dignidade, segurança e liberdade.

O conceito moderno de pleno emprego amplia a perspectiva anterior ao considerar tanto a quantidade de empregos disponíveis quanto as condições de trabalho oferecidas. Isso revela que o desemprego não deve ser visto apenas como um índice variável resultante de desequilíbrios no mercado de trabalho ou mudanças estruturais. Conforme a visão da ONU e da Declaração dos Direitos Humanos, o problema do desemprego precisa ser enfrentado de forma contínua pelos governos para promover um ambiente econômico que alcance o pleno emprego, levando em conta também as condições de trabalho estabelecidas.

Mitchell e Muysken (2008) indicam que, na era anterior às teorias keynesianas, o conceito de pleno emprego se aplicava apenas ao desemprego voluntário. Nesse período, o emprego era determinado pela interação entre a oferta e a demanda de trabalho, refletindo as escolhas racionais e voluntárias de empregadores e empregados. A economia tradicional não considerava o desemprego um problema social relevante, uma perspectiva que mudaria após a Grande Depressão. Com a aceitação da Lei de Say, que negava a possibilidade de falta de demanda, o desemprego passou a ser atribuído à inflexibilidade dos salários. A crença era de que, ajustando os salários de acordo com a produtividade marginal, não haveria

dificuldades para os trabalhadores encontrarem emprego (ALBAN, 1999). Alban detalha essa visão da seguinte maneira:

Em que pese a situação, o problema do desemprego não chega, em termos teóricos, a preocupar a grande maioria dos economistas de formação neoclássica. Em tese, ele simplesmente não existe. Por hipótese, dada a racionalidade microeconômica dos agentes, a economia estará, ou tenderá para sempre, para o pleno emprego. Assim, salvo problemas expectacionais temporários, todo desemprego é voluntário ou decorrente de intervenções governamentais indevidas (Alban, 1999, p. 20).

A análise clássica, conforme a perspectiva de Keynes e conforme Alban (1999) observa, começa com o mercado de trabalho. Um ponto fundamental dessa abordagem é que o nível de emprego real em uma economia é definido pela interação entre a oferta e a demanda de trabalho em qualquer dado momento. O equilíbrio no emprego é alcançado quando as empresas que buscam contratar a um salário real de equilíbrio encontram trabalhadores dispostos a aceitar esses termos, e, simultaneamente, os trabalhadores que estão dispostos a trabalhar pelo salário vigente encontram empregadores prontos para contratá-los (Mitchell; Muysken, 2008).

A interação entre oferta e demanda em um mercado de trabalho com salários flexíveis resulta em pleno emprego constante. No modelo neoclássico, esse pleno emprego é alcançado quando a economia está em equilíbrio máximo, sem espaço para desemprego crônico ou involuntário. O desemprego é visto como voluntário, causado pela recusa em aceitar salários que correspondem ao produto marginal, ou friccional, durante transições entre empregos (Keynes, 1996). O desemprego friccional ocorre devido à mobilidade da força de trabalho ou desajustes entre habilidades e exigências do trabalho, enquanto o desemprego voluntário ocorre quando trabalhadores preferem não aceitar o salário oferecido.

Pigou, um contemporâneo de Keynes, foi fundamental na formulação da teoria clássica do emprego. Ele relacionou o desemprego à influência das políticas salariais sobre a força de trabalho, ao dizer que em um mercado com concorrência perfeita e força de trabalho totalmente móvel, a relação entre salários reais e demanda por trabalho será direta. Os salários se ajustarão para assegurar o pleno emprego. Portanto, o desemprego que se observa resulta apenas das mudanças contínuas na demanda e das dificuldades friccionais que retardam o ajuste imediato dos salários (Pigou *apud* Keynes, 1996).

Segundo Keynes (1996), Pigou acreditava que o desemprego decorre de salários reais elevados, que estão acima do nível necessário para garantir a plena ocupação. Esse problema surge devido a uma política salarial que não se ajusta às mudanças na demanda de trabalho. Pigou argumentava que o desemprego clássico resulta de altos salários reais e que instituições como sindicatos distorcem o funcionamento normal do mercado de trabalho (Amadeo; Estevão, 1994). A solução para o desemprego, segundo Pigou, seria a moderação nas demandas salariais por parte dos trabalhadores. Os economistas clássicos identificavam os acordos coletivos de trabalho como uma das principais causas do desemprego.

A análise de Keynes contesta a economia clássica, argumentando que ela é válida apenas em situações específicas. Ele observa que a Grande Depressão demonstrou que a economia pode apresentar oscilações significativas na produção e no emprego, tornando inviável o pleno emprego constante. Keynes enfatiza que a economia frequentemente opera abaixo do pleno emprego, com flutuações estabilizando-se em um ponto médio. Além disso, o keynesianismo refuta a ideia de que o pleno emprego é apenas um equilíbrio de mercado, pois o nível de emprego não é definido pelo mercado de trabalho. A flexibilidade dos salários não garante retorno automático ao pleno emprego. Logo, os trabalhadores negociam salários monetários, e o desemprego não resulta da recusa em aceitar salários reais mais baixos; mudanças nos salários reais não alteram seu comportamento (Kon, 2012; Keynes, 1996).

O desemprego é considerado uma característica inerente ao capitalismo. Para Keynes, o nível de emprego não é determinado apenas pelo mercado de trabalho ou pela interação entre salários reais e respostas dos trabalhadores e capitalistas. Em vez disso, as decisões dos capitalistas sobre preços e gastos dominam a determinação do nível de emprego, deixando o mercado de trabalho em posição secundária (Macedo; Silva, 1994). Na teoria keynesiana, o desemprego involuntário surge porque os trabalhadores não controlam o mercado de trabalho, embora o influenciem. O pleno emprego, para Keynes, significa a ausência de desemprego involuntário (Ferreira; Levy; Fracalanza, 2009; Mitchell; Muysken, 2008).

Keynes introduziu o conceito de desemprego involuntário ao observar que, em uma economia monetária, não existe um mecanismo automático que ajuste os mercados para alcançar o pleno emprego. Para ele, o pleno emprego é uma condição rara e não garantida, influenciada por fatores específicos e muitas vezes acidentais

(Reis; Cardoso, 2010). Embora Keynes não considere o desemprego friccional como parte do desemprego involuntário, Joan Robinson (1959) observa que, na prática, a mobilidade imperfeita da mão-de-obra impede a plena ocupação. O autor argumenta que o conceito de pleno emprego é difícil de definir precisamente devido à interação entre fricções e demanda efetiva. Quando a demanda é alta, as fricções diminuem e a mão-de-obra se move com mais facilidade. Durante crises, o desemprego friccional pode se tornar involuntário, aumentando o número de pessoas em busca de emprego. Para Kon (2012), o desemprego involuntário é comum em economias avançadas e que o Estado deve intervir para alcançá-lo, aumentando a demanda efetiva por meio de políticas fiscais expansivas. O modelo de Keynes sugere que um aumento na demanda efetiva leva a um aumento no nível de emprego.

Após a Segunda Guerra Mundial, os governos basearam suas políticas de crescimento e emprego no conceito de renda agregada de Keynes, visando eliminar o desemprego em massa através da demanda agregada. Minsky (2011) destaca que a Teoria Geral de Keynes surgiu como uma resposta para a alta instabilidade e desemprego da Grande Depressão, oferecendo uma nova perspectiva sobre a dinâmica capitalista e a determinação do emprego, centrada no investimento econômico. O sucesso da teoria foi devido à sua relevância em um momento em que os economistas ortodoxos ainda acreditavam na auto-correção do mercado e não tinham propostas eficazes. A obra de Keynes mudou o foco da alocação de recursos para a determinação do nível de emprego e renda pela demanda efetiva, identificando as causas da depressão como sistêmicas e propondo medidas preventivas para futuras crises.

Para Keynes (1996), o nível de emprego é influenciado pela receita que os empresários esperam obter de sua produção. Eles ajustam o número de trabalhadores para maximizar a diferença entre a receita e o custo dos fatores de produção. A decisão de quantos trabalhadores empregar e quanto produzir é baseada nas expectativas de venda. Os empresários enfrentam duas curvas: a de oferta agregada, que mostra o custo marginal crescente da produção com base no número de empregados, e a de demanda agregada, que reflete as expectativas de receita com base nos gastos dos consumidores e investimentos de outros empresários. O volume de emprego é definido pelo ponto de interseção entre a curva de demanda agregada e a curva de oferta agregada, onde os lucros esperados são maximizados. Se a demanda efetiva, que inclui o consumo e os investimentos esperados, for insuficiente,

o nível de emprego diminuirá até ficar abaixo da oferta de mão-de-obra disponível a salários reais atuais.

Assim, a demanda agregada, composta por consumo e investimento de empresas, famílias e governos, é crucial para determinar o nível de emprego. Ele argumenta que o pleno emprego é um estado transitório, não natural. O investimento é a principal variável que afeta o emprego, enquanto o consumo, embora importante, é menos dinâmico. Logo, o desemprego surge quando a demanda por bens de capital não cobre a poupança. Oscilações no investimento, influenciadas pela propensão marginal a consumir e pela eficiência do capital, podem reduzir o consumo e aumentar o desemprego, intensificando recessões. A recuperação econômica requer um aumento no investimento, já que a economia frequentemente opera abaixo do pleno emprego, que é suscetível a flutuações cíclicas (Keynes, 1996; Robinson, 1990).

Segundo Wray (2007), Hyman Minsky destacou que a estrutura econômica influencia o desempenho econômico, como emprego, crescimento e inflação. Minsky argumenta que para uma política ser eficaz, ela deve impactar tanto as pessoas quanto as instituições, e que o comportamento econômico depende das instituições existentes. Ele acrescenta que em uma economia complexa, políticas de crescimento afetam diferentes setores de maneiras variadas. O crescimento pode beneficiar setores líderes, mas não necessariamente reduz o desemprego em setores atrasados. Keynes (1996) por sua vez, argumentou que variações no emprego estão ligadas às variações da demanda efetiva e que a distribuição dessa demanda entre indústrias afeta o volume de emprego. Ele sugere que políticas econômicas devem focar em criar empregos e reformar estruturas, em vez de apenas buscar crescimento econômico.

Minsky (1968) conclui que o crescimento econômico não é um objetivo suficiente para garantir pleno emprego. Em vez disso, a política econômica deve priorizar a distribuição do emprego e a redução da pobreza. O crescimento econômico tende a beneficiar setores e regiões mais desenvolvidos, exacerbando desigualdades. Portanto, é necessário reorientar a política fiscal para focar em criar empregos diretos e melhorar a distribuição de renda, conforme discutido por Keynes e Minsky. Uma política de pleno emprego deve ir além do simples aumento da demanda agregada e considerar a criação de empregos permanentes para todos.

3.2 FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO DECENTE

Anau e Conceição (2011) destacam que o conceito de trabalho decente evoluiu nos últimos 250 anos de capitalismo, especialmente nas últimas três décadas, um período caracterizado pelo aumento da desigualdade social e pela precarização do trabalho. Nesse contexto, o trabalho decente surgiu como uma resposta a essas adversidades, defendendo a dignidade no ambiente laboral e servindo como uma forma de resistência a retrocessos históricos. Nesse contexto, Proni e Rocha (2010) destacam a globalização como um fator que intensificou as desigualdades e a precarização ocupacional em maior escala no mundo contemporâneo. Eles argumentam que a promoção de melhores condições de trabalho deve ser uma contraposição ao discurso que favorece a flexibilidade e a informalidade. Essa análise ressalta a importância de regular o trabalho em diversas esferas, desde a administração pública até os setores de recursos humanos, para garantir a dignidade e a justiça no ambiente laboral.

O estudo de Dharam (2006) aborda o conceito de trabalho decente na OIT, destacando que essa preocupação cresceu com as mudanças no mundo laboral causadas pelo neoliberalismo globalizado. Esse fenômeno intensificou a exclusão social, a deterioração das condições de trabalho e a precarização que afeta milhões. Dharam identifica seis dimensões essenciais do trabalho decente: oportunidade, produtividade, liberdade, igualdade, seguridade e dignidade.

Abramo (2011) complementa essa visão, diferenciando as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego e enfatizando que a OIT considera direitos, proteção social e representação como parte do conceito. Oliveira e Salles (2012) questionam a qualidade do trabalho devido à discrepância entre o que é pregado e as práticas reais, resultando em frustração e insatisfação. Da Graça Jacques (2012) analisa a tensão entre a lógica econômica do trabalho e a necessidade de condições dignas laborais. Ela argumenta que essa busca não ocorre naturalmente e exige esforço consciente, uma vez que a ênfase no lucro muitas vezes entra em conflito com iniciativas que visam o bem-estar dos trabalhadores, gerando desconfiança entre os estudiosos da área.

Eyck (2003) ressalta a discrepância entre a flexibilização industrial e os benefícios de seguridade social para os trabalhadores. Ele aponta que os setores de

recursos humanos falam sobre a melhoria das carreiras, mas negligenciam a promoção do trabalho decente. Faria e Ramos (2012) complementam essa visão, observando que as habilidades valorizadas são as que atendem às demandas das empresas, não as dos trabalhadores. Assim, as políticas de recursos humanos acabam legitimando uma abordagem que favorece a flexibilidade do mercado, sustentada por uma legislação trabalhista permissiva. Navarro e Padilha (2007) argumentam que as discussões atuais sobre o trabalho decorrem da continuidade do caráter capitalista nos séculos XIX e XX, onde a acumulação e o controle do trabalho eram prioritários. Nesse cenário, o trabalho se torna um meio de regulação social, gerando condições inseguras e menos dignas em relação ao trabalho decente.

Conforme Júnior, Silva e Júnior (2020), a função social do trabalho foi analisada por Karl Marx (1818-1883) e Émile Durkheim (1858-1917) durante a Segunda Revolução Industrial, um período marcado por grandes transformações sociais e econômicas. As análises desses pensadores oferecem uma base valiosa para que se compreenda o papel do trabalho na sociedade atual e nas experiências pessoais. Suas ideias convidam à reflexão sobre como o trabalho molda identidades, relações sociais e a estrutura do mundo em que se vive. Para Marx, o trabalho é fundamental para a sobrevivência humana, permitindo que os indivíduos se tornem seres culturais e históricos. Ele enfatiza que, ao trabalhar, as pessoas não apenas transformam o mundo, mas também a si mesmas, conferindo sentido à vida. Contudo, Marx critica o capitalismo por ter desumanizado essa essência do trabalho, reduzindo-o a uma atividade mecânica e sem propósito para o trabalhador. Por outro lado, Durkheim analisa a divisão do trabalho como uma forma de especialização que promove a coesão social. Ele argumenta que a interdependência entre as pessoas, resultante dessa divisão, cria um tipo de solidariedade que une a sociedade. Para Durkheim, o trabalho serve como um "cimento" social, e cada grupo deve cumprir corretamente sua função para que a sociedade funcione plenamente.

Em uma entrevista, Laís Abramo, ex-diretora da OIT, afirma que o trabalho é importante no avanço das famílias, comunidades e sociedades, especialmente na América Latina, onde uma significativa proporção da renda familiar provém dele. Ele atua como um meio essencial para inclusão social, apoio à comunidade e engajamento na vida social, além de ser vital para a superação da pobreza e a redução das desigualdades. No entanto, é fundamental que esse trabalho seja digno, pois muitos trabalhadores enfrentam condições adversas que os mantêm em situação

de vulnerabilidade. Através do trabalho, a realidade é modificada, possibilitando a inovação tecnológica e o incremento da produtividade. Portanto, o trabalho de qualidade deve ser considerado um elemento central para o desenvolvimento econômico e social, já que é impossível atingir um desenvolvimento sustentável sem garantir condições de trabalho adequadas. A igualdade é um objetivo primordial do desenvolvimento, e o trabalho é a chave que permite alcançá-la. Entretanto, essa chave pode tanto abrir quanto fechar portas: um trabalho de boa qualidade promove a igualdade, enquanto um trabalho precário e mal remunerado perpetua a desigualdade, tornando-se um impedimento ao desenvolvimento sustentável (Rosa, 2020).

No contexto atual, é crucial analisar as relações trabalhistas dentro do capitalismo, que se baseia na produção de riqueza pela mais-valia. A competitividade global frequentemente desvaloriza o ser humano, essencial para a produção. A formação econômica do Brasil é profundamente influenciada pelas raízes da escravidão, com a monocultura e a concentração de propriedade como fatores estruturantes (Gremaud; Saes; Toneto Junior, 1997). Gorender (1985) argumenta que o escravismo moldou a sociedade, enquanto Gomes e Gottschalk (1995) apontam que o trabalhador sempre foi tratado como propriedade. Marx (2008) ressalta a contradição central do capitalismo: a exploração do trabalho para gerar mais-valia, e descreve a Teoria do Valor”, ponderando que

[...] a contradição principal da atual fase capitalista é a que existe entre a produção e a apropriação da mais-valia, do excedente econômico em valor; que a atual expansão do capital especulativo e parasitário é a manifestação e o agravamento dessa contradição; que essa fase capitalista sobrevive até hoje, e o fez até agora, por mais de duas décadas, sobre a base de uma intensificação sem precedentes da exploração do trabalho (Marx, 2008, p. 12).

Conforme Lisboa e Mota (2021), as bases normativas que regulam a atividade laboral, moldadas por mecanismos de disciplina, representam uma forma de poder que se alinha ao sistema econômico capitalista. Logo, o trabalho decente se configura como uma área do conhecimento jurídico que serve como uma das garantias normativas mais flexíveis, funcionando como um equilíbrio nas relações de trabalho. Contudo, as exigências do sistema capitalista surgem de múltiplas fontes sociais, e não apenas de um único poder concentrado. Além disso, por trás do sistema que explora a força de trabalho, há movimentos sociais que sustentam essa estrutura, levando os indivíduos a se submeterem a essas dinâmicas, tanto pela imposição

quanto pela aceitação. Essa relação entre os mecanismos de poder e o capitalismo se torna clara à medida que a capacidade dos indivíduos é absorvida de formas que favorecem a subjetividade em vez da objetividade. Dessa forma, é possível perceber a evolução dos mecanismos de poder voltados para a geração de riqueza através dos indivíduos, refletindo nas normas que os regem. A frase “o trabalho dignifica o homem” revela essa construção de uma sociedade disciplinar que busca extrair o melhor de cada pessoa em termos de produção.

Ao examinar o modo de produção e a essência do capital, Karl Marx (2006) destacou que os seres humanos precisam se reproduzir como tal para existir, e essa reprodução ocorre por meio de uma relação particular com a natureza, mediada pelo trabalho. Para o autor, o trabalho transcende a mera atividade econômica, sendo uma função vital que se entrelaça nas interações sociais, tanto entre indivíduos quanto entre eles e a natureza. A habilidade de imaginar o produto antes de sua concretização é uma característica que distingue o ser humano. Esse processo de objetivação não apenas torna os produtos úteis, mas também potencializa as capacidades humanas, superando os instintos básicos.

Georg Lukács (1979) vê o trabalho como uma categoria fundamental que facilita a transição das formas pré-humanas para o ser social, posicionando-se no centro do processo de humanização. Para ele, a essência humana é histórica e moldada pela produção social, sustentando que os homens criam sua própria história, ainda que em circunstâncias impostas. O autor ressalta que a função social do trabalho é o que diferencia essa atividade das demais, permitindo a reprodução social por meio da interação com a natureza. Ele enfatiza que o trabalhador, ao atuar, transforma não apenas seu ambiente, mas também a si mesmo.

Lukács (1979) baseia sua ontologia nas ideias de Marx, que argumenta que a sobrevivência dos homens depende da contínua transformação da natureza, realizada através do trabalho. Marx acrescenta que o trabalho, enquanto gerador de valores de uso, é fundamental para a existência humana, funcionando como uma mediação entre o ser humano e a natureza (Marx, 2008). Contudo, ele observa que o sistema capitalista converte o trabalho concreto em trabalho abstrato assalariado, ignorando seu valor intrínseco e a essência das relações de troca entre os indivíduos. Assim afirma:

Todo trabalho é, de um lado, dispêndio de força humana de trabalho, no sentido fisiológico, e, nessa qualidade de trabalho humano igual ou abstrato, cria o valor das mercadorias. Todo trabalho, por outro lado, é dispêndio de força humana de trabalho, sob forma especial, para um determinado fim, e, nessa qualidade de trabalho útil e concreto, produz valores de uso (...). De um lado, tem-se o caráter útil do trabalho, relação de intercâmbio entre os homens e a natureza, condição para a produção de coisas socialmente úteis e necessárias. É o momento em que se efetiva o trabalho concreto, o trabalho em sua dimensão qualitativa. Deixando de lado o caráter útil do trabalho, sua dimensão concreta, resta-lhe apenas ser dispêndio de força humana produtiva, física ou intelectual, socialmente determinada. Aqui aflora sua dimensão abstrata, onde desvanecem-se as diferentes formas de trabalho concreto e onde elas não distinguem uma das outras, mas reduzem-se, todas, a uma única espécie de trabalho, o trabalho humano abstrato (Marx, 2006, p. 45-54).

Sanches (2006) analisa a obra de Benjamin Franklin e aponta que, para ele, o trabalho estava intrinsecamente ligado à vida humana, sendo visto como uma expressão da própria humanidade. Para Franklin, valorizar o trabalho significava promover a emancipação do homem. No entanto, ele também advertiu que a sociedade capitalista de consumo gera necessidades superficiais, fazendo com que o trabalho humano seja direcionado para a produção dessas trivialidades, resultando na alienação do indivíduo ao transformar sua energia vital em mercadoria. Esse fenômeno, na verdade, implica sacrificar a própria vida para garantir a sobrevivência. Essas reflexões indicam que, além de ser uma força emancipadora, o trabalho pode ser opressor, especialmente em função das condições em que é realizado. Franklin acreditava que a educação e o trabalho eram essenciais para a emancipação econômica, social e política, defendendo que a liberdade dos indivíduos deveria vir acompanhada de responsabilidade e solidariedade, visando o bem comum e a preservação da sociedade.

Aranha e Dias (2009) complementam essa discussão, ressaltando que o crescimento econômico de um país, se baseado apenas em critérios financeiros, pode gerar conflitos sociais e humanos, exacerbando a alienação promovida pelas classes dominantes. Ou seja,

O trabalho pode conter duas dimensões, dependendo das condições de sua realização. Uma primeira dimensão construtora, emancipadora. É o trabalho concreto de Marx, voltado para a satisfação das necessidades humanas, contribuindo para a realização do indivíduo enquanto criador e transformador do seu meio. (...) outra dimensão alienante, opressora. Nas condições de existência da propriedade privada, o trabalhador não tem condições de interferir sobre os objetivos e produtos do seu trabalho, e até mesmo de dominar o próprio processo de produção (Aranha; Dias, 2009, p. 116)

O trabalho não deve ser reduzido apenas à sua dimensão abstrata, pois isso o apresenta apenas como uma atividade geradora de mercadorias, ignorando os indivíduos envolvidos nesse processo. Por outro lado, enxergar o trabalho unicamente em sua forma concreta pode levar à idealização, ocultando as possibilidades de superar sua natureza alienada. O fenômeno da alienação do trabalho² é característico da sociedade capitalista, que, apesar de suas vantagens, muitas vezes oprime. Embora o trabalho seja essencial para a plena realização e humanização do ser humano, a exploração desse trabalho, fundamentada na propriedade privada e na produção voltada para o mercado, provoca um distanciamento do trabalhador em relação à sua atividade (Coleprecor, 2017). Ricardo Antunes, apoiado em Marx, menciona esse processo de estranhamento que resulta dessa dinâmica:

O que deveria se constituir na finalidade básica do ser social – a sua realização no e pelo trabalho – é pervertido e depauperado. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência. A força de trabalho torna-se, como tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a produção de mercadorias. O que deveria ser a forma humana de realização do indivíduo reduz-se à única possibilidade de subsistência do despossuído. Esta é a radical constatação de Marx: a precariedade e perversidade do trabalho na sociedade capitalista. Desfigurado, o trabalho torna-se meio e não “primeira necessidade” de realização humana. Na formulação contida nos Manuscritos, “... o trabalhador decai a uma mercadoria e à mais miserável mercadoria”, torna-se ‘um ser estranho a ele, um meio da sua existência individual’ (Antunes, 2003, p. 12).

Para Ricardo Antunes (2009), a estrutura do trabalho na sociedade capitalista resulta na desrealização do ser social. O trabalhador se vê alienado do produto e do ato de produção, levando-o a repudiar um trabalho que o degrada, tornando-se uma atividade involuntária. Segundo Marx (1983, p. 153), o trabalhador só “Sente-se em casa, quando não trabalha, e quando trabalha, não se sente em casa”. O trabalho se torna compulsório, um meio para satisfazer necessidades externas, e não uma expressão de liberdade. Na manipulação das necessidades, a liberdade individual é apenas ilusória, pois as escolhas são condicionadas pela posição na divisão do trabalho. Assim, a verdadeira emancipação do trabalho não deve se restringir ao uso

² “O crescimento de um país, baseado exclusivamente no critério econômico, leva, por óbvio, ao surgimento de conflitos humanos e sociais, de caráter alimentar e existencial (é a sujeição às regras do capital produtivo, especulativo e, quiçá, ilícito – é a depressão, decorrente da insatisfação e do estado de angústia que se abate sobre aqueles que se veem ameaçados na sua sobrevivência). [...] As relações humanas e as estruturas sociais, com a ideologia econômica e tecnológica, veem-se ameaçadas, em virtude do impiedoso processo de alienação ditado pelas classes dominantes” (Silva, 2009, p. 294).

do tempo livre, mas buscar uma "nova forma de trabalho" que promova o desenvolvimento pleno das individualidades e a realização integral do ser social.

Hannah Arendt (2011, p. 12) já discutia a possibilidade de um futuro em que a evolução tecnológica libertaria a humanidade do trabalho, considerado um fardo natural. Ela afirmou que “[...] o advento da automação provavelmente esvaziaria as fábricas e libertaria a humanidade do seu fardo mais antigo e mais natural, o fardo do trabalho e da sujeição à necessidade”. No entanto, essa visão não se concretizou, pelo menos nestas primeiras décadas do século. Em vez disso, as transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pela reestruturação produtiva e a crise do capital, resultaram em uma “degradação ampliada” na relação entre homem e natureza, dominada pela lógica de produção de mercadorias e valorização do capital.

As demissões em massa, os cortes salariais e a deterioração das condições de trabalho nas últimas décadas refletem uma crescente precarização do trabalho, moldada pelos interesses do mercado. Antunes destaca que a lógica do sistema produtivo tem gerado um processo destrutivo, levando a uma intensificação da precarização e um aumento significativo do desemprego, configurando uma transformação negativa e acelerada na esfera do trabalho. Atualmente, os trabalhadores enfrentam a instabilidade dos empregos temporários, que dificultam tanto a capacitação quanto o avanço salarial (Antunes, 2009). Eles se tornam nômades em uma "realidade cambiante", como descreve Márcio Tulio Viana, alternando entre diversas funções (Viana, 2005). Essa situação resulta em uma deformação do modelo de trabalho dignificante, que ainda é necessário para o mercado globalizado.

Na pós-modernidade, o capitalismo permanece centrado na dominação do trabalho e na apropriação das riquezas que ele gera. Alguns autores, como André Gorz (1980), argumentam que o trabalho perdeu sua função como estrutura organizadora das relações sociais, sendo substituído pela sociedade do conhecimento e pela ciência como principais forças produtivas, além de um aumento do tempo livre. Clauss Offe (1989) complementa que o trabalho remunerado perdeu sua capacidade de ser o núcleo das atividades humanas, da auto-estima e das orientações morais.

Gorz (1980) afirma que a crescente racionalidade e os avanços técnicos, somado à divisão do trabalho, dificultam que os trabalhadores encontrem significado em suas atividades laborais. Ele sugere que as habilidades culturais e cognitivas devem ser desenvolvidas fora do ambiente de trabalho, no tempo livre, e que a

sociedade do tempo livre deve relegar o trabalho a uma das várias atividades humanas, não mais a principal. A diminuição da carga horária de trabalho, segundo o autor, poderia ajudar a reduzir desigualdades sociais, promovendo uma redistribuição do trabalho que beneficie a todos.

Clauss Offe (1989) observa que fatores como o crescimento do setor de serviços, a diminuição da participação no setor industrial e o aumento do desemprego sugerem um declínio na ética do trabalho. Para ele, o trabalho está perdendo seu papel como continuidade biográfica, tornando-se uma exceção em muitos casos. Offe afirma que a produção de bens e serviços está se deslocando da estrutura do trabalho assalariado formal, e a erosão da identidade coletiva centrada no trabalho intensifica os dilemas da dependência salarial. Essa análise se concentra na mudança da centralidade do trabalho na organização social, sendo substituído pela sociedade do conhecimento e tecnologia, que agora sustentam essa nova centralidade (Antunes, 2003).

A revolução contemporânea no trabalho pode ser entendida à luz do conceito de trabalho decente, que busca assegurar condições justas e dignas para todos os trabalhadores. O trabalho decente não apenas visa a eliminação do trabalho assalariado e abstrato, que reduz o trabalhador a uma mercadoria, mas também enfatiza a importância da autoatividade humana e do trabalho concreto, que produz bens socialmente úteis.

O sentido do trabalho que estrutura o capital acaba sendo desestruturante para a humanidade; na contrapartida, o trabalho que tem sentido estruturante para a humanidade é potencialmente desestruturante para o capital. E essa contraditória processualidade do trabalho, que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, libera e escraviza, converte o estudo do trabalho humano numa questão crucial de nosso mundo e de nossas vidas nesse conturbado século XXI, cujo desafio maior é dar sentido autoconstituente ao trabalho humano e tornar nossa vida fora do trabalho dotada de sentido (Antunes, 2003, p. 12).

Nesse sentido, a transformação do mundo do trabalho deve priorizar condições que garantam dignidade, segurança e respeito aos direitos dos trabalhadores. Isso implica promover a equidade salarial, a proteção social, a liberdade de associação e o acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional. A revolução do trabalho, portanto, envolve a mobilização de um sujeito coletivo — homens e mulheres da classe trabalhadora — que busca não apenas a emancipação individual, mas também a construção de uma sociedade que valorize e proteja a contribuição de todos,

alinhando-se aos princípios do trabalho decente (Antunes, 2003). Essa abordagem integra as dimensões sociais, econômicas e éticas do trabalho, promovendo um ambiente onde cada trabalhador possa se realizar plenamente e contribuir para o bem comum.

3.3 AGENDA 2030 DA ONU

A Cúpula de Desenvolvimento Sustentável ocorreu em setembro de 2015 na sede da ONU em Nova York. Durante este encontro, os novos ODS foram estabelecidos como parte de uma nova agenda global de desenvolvimento sustentável, conhecida como Agenda 2030 (UN, 2015). Adotada formalmente pelos 193 Estados Membros da Organização, incluindo o Brasil, a Agenda entrou em vigor em 1º de janeiro de 2016, sucedendo aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs), e tem vigência pelos próximos 15 anos.

Nesse contexto, a Agenda 2030 está intrinsecamente vinculada à estrutura normativa e institucional da ONU, o que confere ao Direito Internacional um papel central em sua estruturação e implementação. Por meio de tratados, convenções e mecanismos de cooperação, o Direito Internacional estabelece as bases para o compromisso dos Estados com os ODS, promovendo a harmonização de esforços em escala global. Ele também fornece os instrumentos jurídicos necessários para a implementação, monitoramento e revisão dos objetivos, além de facilitar a cooperação entre os países e outros atores internacionais. No entanto, embora o aspecto internacional seja fundamental para a compreensão da Agenda 2030, este trabalho não tem como foco o objeto de estudo do trabalho.

A Agenda 2030 procurou preencher as lacunas dos ODMs, abordando de maneira equitativa, como expresso nela, “[...] as três dimensões do desenvolvimento sustentável - econômica, social e ambiental”. No entanto, vai além desse tripé ao considerar a sustentabilidade de maneira multidimensional, promovendo uma implementação integrada e não fragmentada. Isso é apoiado por uma abordagem ampla de mobilização de atores e recursos para sua realização, reforçada pela Agenda de Ação de Adis Abeba.

A Agenda 2030 é delineada pelos “5 Ps” – Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias – que refletem sua abordagem integrada. Os ODS são interligados, não isolados, buscando alcançar o desenvolvimento sustentável através da universalidade

e integralidade. O preâmbulo caracteriza a Agenda 2030 como um “plano de ação”, organizado em quatro componentes principais: (i) uma visão e princípios para a transformação global, conforme delineado na Declaração; (ii) a apresentação dos resultados dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável; (iii) um mecanismo de implementação e colaboração global; e (iv) monitoramento e revisão (UNDG, 2017).

Figura 1: Estrutura da Agenda 2030



Fonte: UNDG (2017, adaptada e traduzido pelo Autor).

Explicitados na Declaração, a Visão e Princípios da Agenda almejam um mundo sem adversidades de qualquer tipo, onde os direitos humanos sejam alcançados por todos, fundamentados na Carta das Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros tratados internacionais de direitos humanos, além de reafirmar todos os Princípios do Rio.

Os ODS são concebidos para serem aplicáveis em todo o mundo, considerando as diferentes realidades, capacidades e estágios de desenvolvimento dos países, ao mesmo tempo em que respeitam as políticas e prioridades nacionais. Suas metas são definidas como globais e aspiracionais, permitindo que cada governo estabeleça suas próprias metas nacionais alinhadas com o nível global de ambição, adaptadas às circunstâncias específicas de cada país. Adicionalmente, destaca-se que cada governo terá autonomia para decidir como integrar essas metas aos seus processos, políticas e estratégias de planejamento nacional (UNDG, 2017).

Figura 2: Os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Fonte: Plan Internacional Brasil (2017).

No que se refere aos meios de implementação, os Estados reconhecem, conforme destacado na Agenda, a necessidade crucial de uma parceria global renovada. Isso implica um engajamento global abrangente para apoiar a implementação de todos os objetivos e metas, envolvendo governos, sociedade civil, setor privado, sistema das Nações Unidas e outros atores, e mobilizando todos os recursos disponíveis (UN, 2015).

A escala e a ambição da nova agenda demandaram a inclusão de novos parceiros, como parlamentos nacionais, autoridades regionais e locais, universidades, grupos de voluntários e o setor privado.

A parceria global revitalizada compromete-se a facilitar os meios de implementação, que incluem a mobilização de recursos como recursos públicos internos, financiamento privado nacional e internacional, cooperação para o desenvolvimento internacional, comércio internacional como impulsionador do desenvolvimento, abordagem de questões sistêmicas, promoção da ciência, tecnologia, inovação e capacitação, além de dados, monitoramento e acompanhamento (UN, 2015). Esses meios de implementação são fundamentais e constituem a base para o ODS 17 e suas metas de apoio.

Além disso, com o compromisso contínuo com a melhoria e a responsabilidade, as nações concordaram, através da Agenda 2030, em participar plenamente de análises regulares e inclusivas do progresso nos níveis subnacional, nacional, regional e global.

O HLPF, estabelecido na Conferência Rio + 20, tem como objetivo fortalecer a governança do Desenvolvimento Sustentável na ONU. Com a adoção da Agenda 2030, o HLPF recebeu mandatos para desempenhar um papel central na supervisão de uma rede de processos de monitoramento e revisão em nível global, alinhando-se de maneira consistente com a Assembleia Geral, o Conselho Econômico e Social e outros órgãos e fóruns conforme seus mandatos existentes. Logo, uma das responsabilidades fundamentais do HLPF é facilitar o acompanhamento e a revisão do progresso da Agenda 2030 e o cumprimento dos ODS pelos Estados Membros, aspectos essenciais de sua missão (UN, 2015).

3.4 TRABALHO DECENTE NA AGENDA DA OIT

O trabalho decente é essencial para combater a pobreza, reduzir desigualdades, garantir governabilidade democrática e promover desenvolvimento sustentável. Segundo a OIT, envolve quatro pilares: respeito às normas trabalhistas, promoção de empregos de qualidade, extensão da proteção social e diálogo social. No Brasil, essa promoção é uma prioridade política discutida em diversas conferências entre 2003 e 2005. A Assembleia Geral da ONU de 2005 destacou o Trabalho Decente como meta fundamental, especialmente para mulheres e jovens, e a Cúpula das Américas reafirmou a importância desse conceito na luta contra a pobreza e desigualdade. O Brasil, em parceria com a OIT desde 2003, estabeleceu um Programa Especial de Cooperação Técnica, focando na geração de emprego, fortalecimento do diálogo social e combate ao trabalho infantil e discriminação. Essa agenda foi moldada por diversos planos e propostas de políticas, visando promover um ambiente que favoreça trabalho decente e desenvolvimento sustentável (OIT, 2017).

Dando continuidade a essa iniciativa, o governo brasileiro e a OIT, em colaboração com as organizações de empregadores e trabalhadores, desenvolveram a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD). A Agenda representa um compromisso entre o governo brasileiro e a OIT, devendo ser implementada em colaboração com organizações de empregadores e trabalhadores. Com base nessa Agenda, será elaborado um Programa Nacional que definirá prioridades, resultados esperados, estratégias, metas, prazos e indicadores de avaliação, sendo monitorado e avaliado periodicamente com a participação das partes envolvidas.

A ANTD prioriza três áreas principais. A primeira é a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e tratamento. Isso envolve a elaboração de uma Política Nacional de Emprego, que deve ser desenvolvida em diálogo com os setores sociais e integrada a estratégias de desenvolvimento econômico e social. As ações incluem fomentar investimentos em setores que geram empregos, apoiar o desenvolvimento local e fortalecer o acesso de pequenas empresas ao crédito. Também se busca melhorar a administração do trabalho, promover o salário mínimo e implementar políticas que combatam a discriminação no mercado, especialmente em relação a gênero e raça (ANTD, 2006).

A segunda prioridade é erradicar o trabalho escravo e o trabalho infantil, focando nas piores formas dessas práticas. Isso requer a implementação de planos nacionais de erradicação, respaldados por convenções da OIT, e o fortalecimento de políticas de reinserção social e prevenção. Ações incluem a criação de uma base de conhecimento sobre esses temas, campanhas de conscientização, e a definição de responsabilidades legais para a exploração dessas situações. A terceira prioridade é fortalecer os atores tripartites e o diálogo social, visto como essencial para a governabilidade democrática. Espera-se a institucionalização de mecanismos de diálogo social, capacitação dos envolvidos e promoção de normas internacionais de trabalho. Isso envolve a regulamentação da participação das centrais sindicais em políticas públicas, a criação de conselhos de diálogo social e o apoio à integração da economia solidária. A negociação coletiva também será incentivada, com foco na inclusão de cláusulas que promovam a igualdade de oportunidades e tratamento (ANTD, 2006).

A cooperação técnica é fundamental para a implementação, funcionando como um marco de colaboração. Projetos já em andamento, bem como novos acordos, serão essenciais para alcançar os resultados desejados. O governo e a OIT trabalharão para mobilizar recursos técnicos e financeiros necessários. A promoção da Cooperação Sul-Sul também é relevante, com base em um acordo de 1987 entre o governo brasileiro e a OIT, que visa compartilhar boas práticas desenvolvidas no Brasil com outros países em desenvolvimento da América Latina e da África. O Comitê Executivo, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), será responsável pela gestão da Agenda e será composto por diversos ministérios e secretarias especiais. Reuniões periódicas do Comitê serão realizadas para monitorar

a implementação, definir indicadores, avaliar resultados e revisar a Agenda, sempre em diálogo com as organizações de empregadores e trabalhadores.

O conceito de trabalho decente, formalizado pela OIT em 1999, resume a missão da organização de promover oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a trabalho produtivo e de qualidade, garantindo liberdade, equidade, segurança e dignidade. Essa abordagem é essencial para combater a pobreza, reduzir desigualdades sociais e assegurar a governabilidade democrática, além de ser central para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o ODS 8, que visa promover crescimento econômico inclusivo e trabalho decente.

Em resposta à tendência de flexibilização excessiva nas relações de trabalho no início dos anos 2000, a OIT lançou uma campanha internacional, enfatizando que o trabalho não deve ser visto apenas como um fator de produção e que a autorregulação do mercado é inadequada. A OIT defende o papel do Estado Democrático na criação de um padrão civilizado de relações sociais, considerando que o trabalho é fundamental para a superação da pobreza e a inclusão social, elementos cruciais para uma vida digna e para o exercício pleno da cidadania. O principal objetivo da agenda de trabalho decente é promover padrões de emprego que assegurem remuneração justa e uma vida digna, em condições de liberdade, equidade e segurança. Isso envolve a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil e o combate à discriminação no emprego, além de ampliar a proteção social e fortalecer o diálogo entre empresas, sindicatos e governo. As dimensões do trabalho decente, conforme a OIT, incluem oportunidades de emprego, rendimentos adequados, jornadas de trabalho justas, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, segurança no trabalho, igualdade de oportunidades, ambiente seguro e diálogo social (Melo, 2022).

No entanto, apenas formalizar contratos não é suficiente; é essencial garantir direitos sociais mínimos e promover a democratização nas relações de trabalho. A proposta de trabalho decente foi consolidada em 2006 na 16ª Reunião Regional Americana da OIT, recomendando políticas contra a informalidade e a elevação do salário mínimo. Esse mesmo ano marcou a definição da ANTD no Brasil, com foco em melhorar o padrão de emprego, valorizar o salário mínimo, formalizar contratos e proteger grupos vulneráveis, além de expandir programas sociais como o Bolsa Família. Em 2008, a OIT divulgou um estudo que apontou avanços no mercado de trabalho brasileiro, como a redução do desemprego e a geração de empregos formais.

No entanto, análises posteriores revelaram lacunas na legislação, déficits na geração de emprego e renda, e limitações na proteção social e na negociação coletiva. Portanto, é urgente que o governo brasileiro adote políticas públicas que melhorem as condições de trabalho e emprego, reduzam precariedades, aumentem rendimentos e fortaleçam o diálogo social, fundamentais para garantir a proteção social e o desenvolvimento humano, além de contribuir para um dinamismo econômico positivo Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos (Melo, 2022).

Para implementar a agenda, foram realizadas oficinas de trabalho em 2008 e 2009 com participação tripartite, com o objetivo de discutir o tema e mapear programas e ações do governo federal relacionados às prioridades da ANTD. Destacam-se as contribuições do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) e do Grupo de Trabalho Tripartite (GTT), que reuniram representantes do governo, trabalhadores e empregadores. Os resultados dessas oficinas foram organizados em uma matriz lógica, que serviu como base para o desenvolvimento do Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD), estabelecido como um meio de implementação da agenda da OIT. O PNTD foi elaborado de forma participativa, envolvendo o GTI e consultas com os atores sociais através do GTT. O plano define prioridades, resultados esperados, estratégias, metas, prazos e indicadores de avaliação, permitindo o monitoramento das ações. Entre 4 e 6 de maio, o MTE realizou o pré-lançamento da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente em Brasília, onde o plano foi apresentado e convidou à discussão na I Conferência Nacional, prevista para 2011. O principal objetivo do PNTD é promover o emprego e o trabalho decente no Brasil, visando fortalecer a capacidade do Estado em enfrentar problemas estruturais como pobreza, desigualdade social, desemprego, informalidade, extensão da proteção social, baixos rendimentos, alta rotatividade no emprego e desigualdades de gênero e raça/etnia, além de melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho, especialmente na zona rural (IPEA, 2010).

A proposta do PNTD visa promover o emprego pleno e produtivo com proteção social em todo o Brasil, buscando melhorar as relações federativas para um desenvolvimento equitativo e fortalecer a coesão social. Além disso, pretende aumentar a participação do país em iniciativas internacionais relacionadas ao mercado de trabalho. Para sua elaboração, foram considerados diversos documentos relevantes, como a Estratégia Mercosul de Crescimento do Emprego, declarações dos ministros do Trabalho do Mercosul, a Declaração da OIT sobre Justiça Social, e

compromissos firmados em conferências internacionais, entre outros (Azevedo; Jahn, 2019).

O PNTD tem como objetivo principal promover o Trabalho Decente no Brasil, alinhado aos compromissos da ANTD. Sua implementação busca fortalecer a capacidade do Estado brasileiro para lidar com questões estruturais do mercado de trabalho e da sociedade, como pobreza, desigualdade social, desemprego, informalidade, proteção social, baixos rendimentos, alta rotatividade no emprego, desigualdades de gênero e raça/etnia, e as condições de segurança e saúde no trabalho, especialmente na zona rural. Este plano serve como ferramenta para implementar o compromisso entre o Governo brasileiro e a OIT, devendo ser executado em diálogo com organizações de empregadores e trabalhadores. Ele define prioridades, resultados esperados, estratégias, metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação. O plano deve ser incorporado ao PPA e monitorado periodicamente com a participação das organizações relevantes (BRASIL, 2010).

A cooperação técnica é um dos principais mecanismos para a implementação do plano, estabelecendo um marco de colaboração entre as partes. Os projetos de cooperação já em andamento pela OIT no Brasil e os futuros acordos serão fundamentais para alcançar os resultados desejados. O Governo brasileiro e a OIT se comprometerão a mobilizar recursos técnicos e financeiros, tanto nacionais quanto internacionais, para a execução das ações propostas. Além disso, o plano inclui a promoção da Cooperação Internacional em Trabalho, Emprego e Proteção Social, com foco na Cooperação Sul-Sul, conforme estabelecido no Acordo de Cooperação firmado em 1987 entre a OIT e o Governo brasileiro. A partir desse acordo, a OIT e o Brasil buscarão promover a troca de boas práticas e iniciativas com outros países, especialmente aqueles em desenvolvimento (Azevedo; Jahn, 2019).

O PNTD visa articular e acompanhar as ações do governo federal relacionadas ao trabalho, emprego e proteção social, conforme a ANTD, enquanto promove a cooperação, especialmente na relação Sul-Sul. É essencial fortalecer o diálogo social e o tripartismo, envolvendo governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para enfrentar a crise estrutural do emprego. O plano reflete compromissos do Brasil em diversas agendas internacionais e inclui a promoção de empregos verdes como parte da recuperação climática. Para sua eficácia, é necessário fortalecer mecanismos de gestão que estimulem o diálogo intersetorial e a colaboração com atores não governamentais. O Comitê Executivo realizará reuniões

periódicas para avaliar a implementação e revisar o plano, enquanto estudos técnicos serão desenvolvidos para alinhar indicadores de emprego a parâmetros macroeconômicos. O financiamento das ações deverá contar com recursos prioritários dos planos plurianuais, visando combater a pobreza e reduzir desigualdades sociais, contribuindo para o emprego pleno e a coesão social em todo o país (BRASIL, 2010).

O Brasil tem se engajado em várias iniciativas de cooperação Sul-Sul com outros países em desenvolvimento, o que fortalece as relações com a OIT. Em uma Declaração Conjunta de junho de 2009, o Diretor Geral da OIT e o Presidente Lula reafirmaram o compromisso com um programa específico de cooperação para apoiar a execução do PNTD. Esse plano é fundamental para a nova parceria entre o Brasil e a OIT, focando no fortalecimento institucional e na articulação de políticas públicas para promover o trabalho decente. Além disso, o PNTD é crucial para aprofundar a cooperação Sul-Sul, conforme um Ajuste Complementar assinado em março de 2009, que visa apoiar a Agenda de Trabalho Decente em outros países membros da OIT. Um dos principais desafios é garantir que o emprego seja central nas políticas públicas, desenvolvendo condições técnicas para integrá-lo à política econômica. Essa abordagem é essencial para assegurar que a recuperação econômica inclua a geração de mais e melhores empregos. O Brasil continuará a trabalhar para que as recomendações dos Ministros do Trabalho do G20 se traduzam em ações concretas, coordenando esforços globais para que a recuperação econômica seja acompanhada por um aumento significativo no emprego (Azevedo; Jahn, 2019).

Sob a aprovação da Conferência Internacional do Trabalho, a ANTD foi fortalecida em 2008 pela Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, considerada a terceira declaração mais importante desde a Constituição da OIT de 1919. Esta declaração reafirmou valores fundamentais e a visão contemporânea da OIT na era da globalização (ILO, 2008).

A ANTD foi fortalecida em 2008, sob a aprovação da Conferência Internacional do Trabalho, pela Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, que é a terceira declaração mais significativa desde a Constituição da OIT de 1919. Esta declaração reafirmou os valores fundamentais da OIT na era da globalização (ILO, 2008). Em resposta às discussões na XVI Reunião Regional Americana da OIT, representantes de governos, sindicatos e empregadores propuseram uma década dedicada à promoção do Trabalho Decente e à redução da pobreza até 2015, resultando na criação da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente (AHTD), cujas

políticas estão detalhadas no documento “Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015”. A OIT implementa o conceito de Trabalho Decente através de assistência técnica aos seus membros, promovendo normas internacionais, e desenvolvendo programas nas áreas de emprego, proteção, diálogo social e pesquisas sobre temas do mundo do trabalho (ONU-BR, 2018).

O esforço contínuo de consultas eletrônicas e reuniões dos Grupos de Trabalho resultou na elaboração de um Projeto de Declaração Tripartite, que reflete o consenso sobre os Resultados Esperados das Prioridades da ANTD. Este projeto foi aprovado na CTRI e assinado pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, em 15 de junho de 2009, em Genebra. Declaração Conjunta reafirma o compromisso do Brasil com a promoção da ANTD e da AHTD, destacando os avanços do país em áreas como geração de empregos, recuperação do valor real do salário mínimo, combate ao trabalho forçado e infantil, e extensão da proteção social, com foco em mulheres, jovens, populações afrodescendentes e indígenas, além da criação de mecanismos para promover a igualdade de gênero. O documento enfatiza a importância de centralizar o trabalho decente nas políticas econômicas e de enfrentamento da crise, propondo medidas para garantir os princípios e direitos fundamentais no trabalho, evitando que as conquistas sejam comprometidas. A Declaração também ressalta a necessidade do diálogo social e apoia o Pacto Mundial pelo Emprego, além da participação da OIT nas discussões sobre a crise, especialmente no G20 (BRASIL, 2010).

3.5 NEGAÇÃO DO TRABALHO DECENTE: A PRECARIZAÇÃO

A precarização do trabalho surge em um contexto de mudanças estruturais no capitalismo, buscando aumentar a competitividade das empresas por meio da flexibilização das relações laborais. Isso resultou em novas bases institucionais para o capitalismo, que agora se fundamenta em modelos de produção flexíveis, com maior ênfase no capital financeiro. Esse fenômeno é impulsionado pela reestruturação das empresas, focando numa revolução tecnológica baseada na microeletrônica. Esse momento estrutural é marcado pela transição do modelo fordista/taylorista de produção para a automação flexível do pós-fordismo. Segundo Marcio Pochmann, no Brasil, a precarização do trabalho se intensifica com o aumento da informalidade, formas flexíveis de contratação e desemprego em certos setores, especialmente após

a reforma trabalhista de 2017. Isso resulta em desemprego em larga escala, desassalariamento e aumento de postos de trabalho precários, com uma diminuição das oportunidades de empregos assalariados regulamentados e uma maior instabilidade em ocupações autônomas ou temporárias (Fernandes, 2010).

A OIT (2012) define trabalho precário como aquele mal remunerado, inseguro e incapaz de sustentar uma família. Esse conceito se desdobra em sete dimensões interligadas, que contrastam com o trabalho decente. Primeiramente, a insegurança do mercado de trabalho reflete a escassez de oportunidades de emprego. Em seguida, a insegurança de emprego refere-se à proteção inadequada contra demissões. A insegurança nas condições de trabalho envolve a falta de segurança e saúde no ambiente laboral. Além disso, há a insegurança em relação ao acesso à educação e treinamento vocacional, a insuficiência de renda, e a ausência de representação legal e coletiva dos trabalhadores, que compromete seus direitos. Também se refere a atividades na economia formal e informal que apresentam níveis variados de incerteza e insegurança, incluindo a falta de um vínculo formal de emprego, baixa remuneração e barreiras ao acesso à proteção social. Assim, o conceito de trabalho precário abrange uma variedade de situações que vão além da mera existência de um vínculo formal.

A precariedade é um processo que implica a deterioração das condições no mercado de trabalho e suas repercussões sociais, como a diminuição dos salários e a instabilidade nos empregos. De modo geral, essas condições se mostram inferiores em comparação à situação de trabalhadores assalariados (Galeazzi, 2002). Kalleberg (2009, p. 23) define como precário, “[...] o trabalho incerto, imprevisível, e no qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador, e não pelos seus empregadores ou pelo governo”.

O trabalho precarizado é um conceito histórico, mas, recentemente, tornou-se central no sistema capitalista, passando de algo marginal a uma questão institucionalizada globalmente. A precarização reflete um contexto liberal que transfere responsabilidades do empregador para o trabalhador (Antunes, 2015). Autores associam essa precarização ao Estado Neoliberal, resultando em insegurança no emprego, contratos e representação. Isso se manifesta na intensificação da exploração da força de trabalho, na desarticulação de coletivos de resistência e na fragmentação social, exacerbada pelo aumento do desemprego e pela falta de perspectivas de carreira em um mercado de trabalho instável.

Um novo elemento importante para entender a precarização é a economia do compartilhamento. Segundo Thomas Friedman, a crise de 2008 evidenciou que o modelo consumista atual não é sustentável, levando a preocupações ambientais e à redefinição da comunidade, influenciadas por tecnologias e redes sociais. Rachel Botsman e Roo Rogers (2011) descrevem três sistemas na economia compartilhada: mercados de redistribuição, que envolvem a troca de itens usados; *lifestyles* colaborativos, focados no compartilhamento de recursos como dinheiro e habilidades; e sistemas de produtos e serviços, onde se paga pelo uso do benefício, não pelo produto em si.

A economia compartilhada, segundo Morozov (2018), permite que as pessoas mantenham seu estilo de vida sem a necessidade de adquirir mais, trazendo benefícios financeiros e contribuindo para a sustentabilidade do planeta. Tom Slee, em sua obra *What's Yours is Mine: Against the Sharing Economy* (2017), propõe uma reflexão sobre os caminhos dessa economia, destacando que a explosão da cultura digital no século XXI reativou ideais emancipatórios, possibilitando comunicação direta entre pessoas e comunidades. Slee (2017), define a economia compartilhada como um movimento de novos negócios que conectam consumidores a prestadores de serviços via Internet, com exemplos como aluguéis de curta duração e serviços de transporte, onde empresas como Uber e Airbnb lideram o setor. O crescimento dessas empresas é acelerado, prometendo desbancar indústrias tradicionais de transporte e hotelaria, enquanto outras companhias tentam se integrar a esse modelo.

A economia do compartilhamento apresenta duas facetas: um novo modelo de negócio e um movimento social, caracterizando-se como uma combinação de comércio e causa no ambiente digital (Slee, 2017). O termo “economia do compartilhamento” surgiu em 2011, mas ganhou força entre 2013 e 2014, começando com trocas informais facilitadas pela internet, como caronas e empréstimos de ferramentas. Essa dinâmica permite que as pessoas dependam menos de corporações, promovendo interações diretas que geram pequenas oportunidades de renda e economia de tempo.

As promessas por trás desse modelo são significativas. A primeira é que ele promove a construção de comunidades ativas, em vez de consumidores passivos. A segunda, é uma forma de empoderar indivíduos vulneráveis a se tornarem microempresários, gerenciando seus próprios negócios (Slee, 2017). A terceira proposta é uma abordagem igualitária, onde as relações de troca são horizontais,

facilitadas pela conexão virtual. Por fim, a economia do compartilhamento oferece uma alternativa sustentável ao consumismo, permitindo um uso mais eficiente de recursos subutilizados, como no caso do uso do Uber ao invés da compra de um carro, ou compartilhar ferramentas em vez de cada um adquirir as suas.

Embora as promessas da economia do compartilhamento pareçam positivas, há preocupações significativas em torno de seu impacto real. Essa economia propaga um mercado desregulado, invadindo áreas da vida cotidiana que antes eram reguladas. Sob o lema "Economia do Compartilhamento", grandes empresas dominantes se tornam forças esmagadoras, exercendo controle sobre as trocas que facilitam.

Com o crescimento desse modelo, as cidades estão sendo transformadas sem considerar sua habitabilidade, gerando um ambiente de fiscalização em que prestadores de serviços vivem com medo de serem denunciados. Apesar das promessas de empoderamento, muitas dessas empresas enriquecem investidores e executivos, enquanto criam empregos precários para os trabalhadores, desmantelando proteções sociais conquistadas ao longo do tempo (Slee, 2017). Slee destaca uma contradição fundamental no termo "economia do compartilhamento", que sugere generosidade, enquanto "economia" implica transações comerciais. Várias alternativas, como consumo colaborativo e economia sob demanda, foram propostas para descrever esse fenômeno.

O que está em jogo é a dualidade da economia do compartilhamento: uma visão comunitária e cooperativa de trocas pessoais de pequena escala versus uma ambição disruptiva de grandes empresas que buscam dominar o mercado. Ele investiga a atuação de empresas como Rappi, iFood, Lyft, TaskRabbit, WeWork e Airbnb, revelando como essas corporações cresceram e promoveram lobby para flexibilizar vínculos trabalhistas.

Slee (2017) destaca que essa análise pode ser expandida para setores onde a flexibilização ainda é incipiente, como a educação. Nesse campo, a massificação dos cursos online e a criação de vínculos de trabalho como o de professor eventual são exemplos de precarização. Esses professores, por sua vez, não têm renda fixa, sendo remunerados conforme a demanda (Venco, 2018).

Além disso, essa flexibilização no setor educacional se alinha ao fenômeno da uberização do trabalho, como argumenta Fontes (2017). A pandemia de Covid-19 acelerou o uso de plataformas para ensino remoto, levantando dúvidas sobre a

continuidade dessas práticas e o futuro dos direitos trabalhistas dos docentes. Slee (2017) permite extrapolar essa análise a outras iniciativas de flexibilização laboral, conferindo relevância à sua obra para as humanidades. O livro é organizado em nove capítulos, que serão descritos a seguir.

Nas notas de edição, Tadeu Breda e João Peres, junto ao prefácio de Ricardo Abramovay, destacam que Tom Slee (2017) não usa o termo "uberização" em seu texto, evitando limitar o fenômeno da economia do compartilhamento a essa única empresa. Slee prefere termos como economia do compartilhamento, economia dos bicos, consumo colaborativo, economia em rede, economia sob demanda e plataformas igual para igual para descrever esse modelo de negócios. O título original, *What's yours is mine: against the sharing economy*, não foi traduzido literalmente para o português, pois os tradutores consideraram que a discussão sobre a economia do compartilhamento no Brasil ganhou força com a popularização da Uber.

A obra de Tom Slee (2017) critica o discurso sedutor das plataformas que se apresentam como focadas em conexões comunitárias. Slee observa que muitas pequenas empresas nesse modelo foram adquiridas ou se tornaram meras fontes de clientes para grandes corporações, que se isentam de responsabilidades trabalhistas. O autor alerta sobre os riscos da desregulação trabalhista disfarçada de sustentabilidade e empreendedorismo. O cenário da economia do compartilhamento é explorado através dos mecanismos que as corporações utilizam para proteger seus interesses. Na obra é analisado também o contexto digital que possibilitou a economia do compartilhamento, argumentando que a política de dados abertos não promove equidade, mas substitui uma estrutura de poder por outra, criando mercados menos competitivos. Portanto, os valores não comerciais da economia do compartilhamento foram sacrificados em prol do livre mercado, resultando em desregulação das garantias trabalhistas e no aumento do trabalho precário.

Em síntese, a obra de Slee enriquece o campo das humanidades ao resumir a origem e atuação das corporações da economia do compartilhamento, um fenômeno em crescimento. Seu estudo permite aplicar essa análise a outras áreas, como o setor educacional, onde a flexibilização dos vínculos trabalhistas pode se expandir, especialmente com a adoção de aulas remotas em plataformas online, intensificada pela pandemia de Covid-19 em 2020.

4 OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 8 DA ONU E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

O capítulo examina a relação entre a precarização do trabalho no Brasil e o ODS 8 da ONU, que busca garantir “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”. No primeiro tópico, o texto aborda a transição do modelo de pleno emprego (marcado pela estabilidade e direitos trabalhistas) para um cenário de precarização, com a flexibilização das condições de trabalho, a desregulamentação e a introdução de modalidades de emprego temporário e terceirizado. Isso gerou um mercado de trabalho mais instável e vulnerável, contrastando com o ideal de pleno emprego, que pressupunha empregos formais e seguros para todos.

O segundo tópico foca na reafirmação dos acordos da OIT, que são fundamentais para alcançar as metas do ODS 8, como a criação de empregos de qualidade, a eliminação do trabalho infantil e forçado, e a promoção de igualdade de oportunidades e remuneração. No terceiro tópico, são apresentados dados sobre o mercado de trabalho no Brasil, a partir do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que revelam uma alta taxa de informalidade, desigualdades de gênero e raça, e o impacto da precarização no bem-estar dos trabalhadores, enfatizando a necessidade de políticas que promovam o pleno emprego e trabalho decente no país.

4.1 A CRISE DO PLENO EMPREGO: PRECARIZAÇÃO E FLEXIBILIDADE

Após a Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho passou a ser analisado com mais rigor, impulsionado pelo crescimento urbano e pela demanda por um padrão produtivo consistente, essencial para os Estados que se consolidavam dentro do capitalismo emergente. Nesse contexto, o trabalho artesanal cedeu lugar à produção fabril em larga escala, onde homens, mulheres e crianças enfrentavam longas jornadas sob condições precárias, em busca de sustento básico (Huberman, 1986). A mecanização introduzida pelo taylorismo e o fordismo redefiniu a organização laboral, ao estabelecer uma divisão entre a concepção e a execução do trabalho, processo que reduziu o controle dos trabalhadores sobre o processo produtivo (Navarro; Padilha, 2007).

Desde as mudanças políticas, econômicas e sociais da Idade Contemporânea,

especialmente no século XX, o trabalho tornou-se essencial na construção da identidade social e pessoal, sendo central tanto para a sociedade quanto para o indivíduo (Borges; Yamamoto, 2004). O trabalho influencia diretamente a saúde do trabalhador, refletindo-se em aspectos como posição socioeconômica, socialização, identidade, autoestima e oportunidades de conexão social (Lamontagne, 2010). Estudado como um fenômeno complexo e ambíguo, o trabalho é visto como uma ponte de integração social, valioso tanto cultural quanto economicamente, e relevante para a saúde física e mental (Leal, 2008).

No entanto, apesar de contribuir para o desenvolvimento pessoal e social, ele também pode expor o trabalhador a condições adversas – físicas, químicas ou psicológicas – que afetam principalmente aqueles em situação econômica desfavorável, com menos recursos para enfrentar más condições laborais. Trabalhadores com menor proteção financeira e social sofrem com mudanças nas práticas e leis trabalhistas, o que compromete sua qualidade de vida em várias áreas, como saúde e educação, embora até mesmo aqueles em posições de alto status ou com alta escolaridade possam enfrentar condições de trabalho precarizadas (Lamontagne, 2010).

Com a globalização e a crescente competição internacional, as empresas pressionam para reduzir os custos trabalhistas, o que leva à diminuição dos empregos estáveis e ao aumento da terceirização, deslocalização e contratação em áreas com salários mais baixos. Esse cenário resulta em um mercado de trabalho menos estável e mais flexível, onde predominam condições de vulnerabilidade e precarização, central para a nova dinâmica do capitalismo. A precarização, manifestada em vínculos instáveis e na exigência de adaptabilidade, enfraquece a coesão entre trabalhadores e dilui o valor social do trabalho, um contraste direto ao ideal de pleno emprego, que pressupõe condições estáveis e protegidas. A flexibilização, assim, impulsiona um modelo de força de trabalho fluida e periférica, principalmente em contratos temporários e de tempo parcial, marcando um afastamento do modelo de emprego pleno e permanente (Kovács, 2003; Druck, 2011).

Enquanto o pleno emprego era um objetivo econômico no período fordista, caracterizado pela estabilidade dos contratos e pela segurança laboral, a transição para o pós-fordismo, especialmente nas últimas décadas do século XX e início do XXI, trouxe uma grande mudança. Nesse novo modelo, o trabalho passou a ser flexível e descentralizado, com produção automatizada e modalidades contratuais variadas,

moldadas para maximizar produtividade e qualidade, mas em menor escala. Essa flexibilização, combinada com a lógica neoliberal e práticas de gestão enxutas, gerou uma nova realidade de informalidade e de empregos precários, enfraquecendo o compromisso com o pleno emprego que marcou o período anterior e expondo a classe trabalhadora a uma condição de vulnerabilidade crescente (Antunes, 2014).

Desde o avanço da flexibilidade, o mundo convive com modalidades de precarização que mesclam traços do sistema taylorista-fordista com novas exigências de flexibilidade no trabalho. Esse modelo diversificou os arranjos contratuais, como o trabalho temporário, o tempo parcial, autônomo e remoto, promovendo também flexibilização nos processos produtivos e nas relações de poder e de trabalho (Kovács, 2003). A introdução do toyotismo levou à terceirização, com a criação de pequenas empresas prestadoras de serviços que oferecem empregos precários para atender a grandes corporações, organizando uma cadeia de fornecedores com estrutura horizontal, mas que ainda dependem fortemente das grandes empresas (Druck, 1999).

A acumulação flexível toyotista segmenta o mercado de trabalho, diferenciando os trabalhadores estáveis do núcleo da força de trabalho dos trabalhadores periféricos e temporários, que ganham menos e têm menor estabilidade (Leite, 2003). Essa segmentação implica que os empregos centrais, em geral, proporcionam estabilidade e remuneração mais alta, mas os trabalhadores do núcleo também estão sujeitos a perder essa segurança, podendo integrar a força de trabalho periférica e instável, o que cria uma “estabilidade da insegurança” como norma de vida (Kovács, 2003).

Ou seja, com o enfraquecimento do Estado de bem-estar social nos países desenvolvidos e o aumento do desemprego estrutural, empresas transnacionais buscam alternativas de trabalho informais e desregulamentadas, como a terceirização. Essa tendência reflete a precarização do trabalho como consequência da crise do fordismo e do Estado de bem-estar social a partir dos anos 1970, marcando um mundo do trabalho regulado pelas flutuações do mercado, com maior flexibilidade para contratação e demissão (Aquino *et al.*, 2014).

A diminuição de empregos permanentes no setor formal, característica de uma economia flexível, resulta na migração de muitos trabalhadores para o mercado informal, onde permanecem sem acesso a direitos trabalhistas e benefícios, formando uma reserva de mão de obra excluída das normas trabalhistas (Kovács, 2003). Em países em desenvolvimento, a precarização não é apenas uma consequência de crises econômicas, mas parte integrante de modelos de crescimento incentivados pelo

Estado (Lee; Koffman, 2012).

O processo de precarização estrutural do trabalho está vinculado à desregulamentação trabalhista, impulsionada por pressões do capital global, que vê a proteção social e os direitos trabalhistas como obstáculos à competitividade em tempos de crise (Kovács, 2003). Isso enfraquece a capacidade de organização da classe trabalhadora e amplia as desigualdades, resultando em uma vulnerabilidade social e política crescente. Em um contexto de pleno emprego, onde a ocupação estável e de qualidade deveria ser o objetivo, a flexibilização e a desregulamentação do mercado de trabalho geram uma relação de trabalho precária, afastando a estabilidade e ampliando a insegurança para uma grande parte da força de trabalho (Druck, 2011)

A partir de 1990, com o avanço do neoliberalismo no Brasil, a flexibilização do trabalho se intensificou, levando à precarização das condições laborais. As empresas multinacionais, ao implementarem práticas inspiradas no toyotismo, ampliaram a informalidade e a insegurança no mercado de trabalho. Isso gerou uma classe trabalhadora caracterizada por instabilidade, salários baixos e vínculos precários, afetando os trabalhadores terceirizados e também os que já faziam parte do mercado formal. A consequência dessa transição é um cenário onde o conceito de pleno emprego, com estabilidade e benefícios garantidos, começa a ser superado. Em vez disso, o trabalho se torna cada vez mais caracterizado pela incerteza, com a emergência do “precariado”, uma classe que vive com alta vulnerabilidade e sem garantias legais ou sociais, o que amplia as disparidades no mercado de trabalho (Antunes, 2014).

Segundo Cardoso (2022, p. 4), na sociedade brasileira contemporânea, observa-se a existência de três grupos de trabalhadores em diferentes graus de precariedade. O primeiro grupo inclui aqueles que, historicamente, têm permanecido na informalidade, vivendo em condições de vulnerabilidade e precariedade, sem expectativas de entrada no mercado de trabalho formal. O segundo grupo abrange aqueles que, embora empregados formalmente, não desfrutam de qualidade no trabalho. Já o terceiro grupo é composto por trabalhadores que haviam alcançado certa estabilidade e qualidade em suas ocupações, mas que agora se encontram ameaçados pelas novas modalidades de contratação e pelo avanço do trabalho baseado em plataformas digitais, que já afeta diversos subsectores dos serviços.

Druck e Franco (2011) ainda apontam que, no Brasil, amplia-se essa visão do

trabalho precário, destacando fatores como: a) mercantilização da força de trabalho, que gera um mercado de trabalho segmentado e desigual; b) gestão e organização do trabalho autoritária e causadora de adoecimento; c) insegurança em relação à saúde do trabalhador; d) isolamento e aumento da competição entre trabalhadores; e) enfraquecimento da organização sindical e das lutas coletivas; e f) ataques constantes aos direitos trabalhistas.

Dados sobre o mercado de trabalho no Brasil, além das taxas de desemprego, revelam alguns problemas adicionais. No segundo trimestre de 2022, conforme os dados do IBGE (2022), havia 4,3 milhões de pessoas em situação de desalento – trabalhadores em idade ativa que não buscaram emprego por acreditarem que não teriam chances de conseguir uma vaga. Ademais, o desemprego de longa duração se consolidou como um desafio estrutural tanto no Brasil quanto em diversos países europeus. Basta ver que em 2013, um estudo da OIT apontou que mais de 40% dos desempregados estavam fora do mercado de trabalho por 12 meses ou mais (OIT, 2013b, p. 9). Outro problema é a “inatividade forçada,” na qual pessoas deixam o mercado de trabalho devido à falta de expectativas e à percepção de inacessibilidade do emprego. Globalmente, essa situação afeta cerca de trinta e nove milhões de indivíduos (OIT, 2013b, p. 9).

Esse cenário torna a reintegração ao mercado de trabalho ainda mais desafiadora, pois em um ambiente de constante inovação, períodos prolongados de afastamento resultam em perda de qualificação e experiência, alimentando um ciclo de desemprego e desqualificação. A análise do desemprego com uma perspectiva interseccional evidencia desigualdades significativas no Brasil. No primeiro trimestre de 2022, a taxa de desemprego para mulheres foi de 13,7%, enquanto para homens foi de 9,1%, tornando a desocupação entre mulheres 50,5% maior. Regionalmente, enquanto a taxa média nacional era de 11,1%, São Paulo registrou 10,8%, e o Rio de Janeiro, 14,9%. A desigualdade também se reflete em questões raciais: a taxa de desemprego para pessoas brancas foi de 8,9%, abaixo da média nacional, enquanto para pessoas pretas e pardas foi significativamente maior, atingindo 13,3% e 12,9%, respectivamente, o que representa quase 50% mais desempregos entre pessoas pretas e pardas, que compõem quase 65% dos desempregados (IBGE, 2022).

Além disso, os jovens enfrentam dificuldades maiores para encontrar trabalho, o que resulta em períodos prolongados de desemprego e em muitos casos os leva à inatividade forçada. Esse início de carreira difícil pode causar “cicatrizes salariais” de

longo prazo, afetando negativamente suas perspectivas futuras de emprego e renda (OIT, 2013a, p. 9). Sob uma perspectiva de gênero, observa-se que, no quarto trimestre de 2021, as mulheres que trabalhavam sem registro formal recebiam, em média, 40% menos que aquelas com carteira assinada. Além disso, trabalhadores negros tinham uma remuneração 20% inferior à de trabalhadores não negros (Cardoso, 2022, p. 8).

Antunes (2008) afirma que a precarização do trabalho é uma característica estrutural da reestruturação produtiva e organizacional das empresas, que buscam aumentar os lucros e a produtividade da mão-de-obra, ao mesmo tempo em que reduzem direitos trabalhistas e postos de trabalho. Isso resulta em uma maior oferta de trabalhadores dispostos a aceitar condições precárias, contribuindo para o aumento do desemprego. A precarização do trabalho então é vista como produto do modelo de acumulação flexível, que atribui status a trabalhos marginalizados e desprotegidos, caracterizados pela instabilidade e falta de direitos.

Essa precarização não é uma consequência de uma economia em recessão, mas de um modelo de desenvolvimento econômico, como o toyotista, que visa aumentar a produtividade e reduzir os custos com a força de trabalho, muitas vezes em busca de salários mais baixos e isenções fiscais (Antunes, 2008). A realidade do trabalho precário é marcada pela falta desses elementos essenciais, o que tem levado a um retrocesso nas conquistas trabalhistas e sociais, afetando até mesmo os países desenvolvidos (Druck, 2011).

A flexibilização do mercado de trabalho intensificou a assimetria na relação entre empregador e empregado, deixando este último vulnerável às condições de um regime de contratação que não oferece proteção (Druck; Franco, 2007). A relação de forças desproporcional entre as partes se reflete na exigência de que o trabalhador se dedique à aprendizagem de novas habilidades, sem garantia de estabilidade no emprego, já que a lógica da flexibilização permite sua substituição a qualquer momento. Além disso, a responsabilidade pela qualificação e empregabilidade recai sobre o trabalhador, que deve arcar com os custos de sua formação (Druck, 2011; Kovács, 2003).

O foco em maior produtividade levou a condições precárias de trabalho, caracterizadas pela intensificação das jornadas, metas inalcançáveis, polivalência excessiva e uma gestão baseada no medo, desrespeito e abuso de poder, como o assédio moral. Além disso, o trabalho é marcado pela insegurança, falta de segurança

no trabalho e estresse (Druck, 2011; Antunes, 2014), e a ausência de condições mínimas de trabalho contribui para o aumento da insegurança e da precarização (Rossman, 2013). Seligmann-Silva (2011) aponta que o trabalho se tornou predominantemente mental, levando a uma intensificação da fadiga emocional e intelectual, ignorada pelos ambientes de trabalho. A competitividade no ambiente de trabalho tem intensificado o individualismo, o que, por sua vez, contribui para a precarização do trabalho e da saúde, e a busca pela excelência, imposta por grandes empresas, gera um ambiente de medo e pressão constante, enfraquecendo relações de amizade, respeito e confiança, e exacerbando o cansaço dos trabalhadores. Essa dinâmica também enfraquece a solidariedade de classe, dificultando a formação de uma identidade coletiva e tornando os trabalhadores mais isolados e vulneráveis, onde a falta de vínculos e a intensa concorrência interna entre empregados enfraquecem a luta por melhores condições de trabalho.

O isolamento e a pressão pelo aumento de produtividade resultam em desgaste emocional e adoecimento psicológico, como depressão e Estresse de *Burnout*. Essas condições de trabalho precárias, associadas às altas exigências do mercado, afetam diretamente a saúde mental dos trabalhadores (Hazan, 2013). A flexibilização das leis trabalhistas e a diminuição de direitos sociais e previdenciários pioram a situação, enfraquecendo os sindicatos e tornando os trabalhadores mais vulneráveis, levando-os a aceitar condições de trabalho indignas para garantir a sobrevivência (Franco; Faria, 2013).

Criam-se contratos de trabalho temporários, terceirizações em cadeia, o que resulta na transferência de riscos e responsabilidades, acompanhada pela redução de salários e postos de trabalho (Gomez; Thedim-Costa, 1999). Assim, o modelo de sociedade baseada no pleno emprego dá lugar a uma sociedade com altas taxas de desemprego e formas precárias de trabalho, emprego e qualidade de vida (Druck, 2011).

Linares (2013, p. 131-146) destaca que a precarização intensifica as desigualdades sociais, afetando o consumo e a qualidade de vida, e também a capacidade de os trabalhadores defenderem seus interesses e exercerem direitos fundamentais, como a liberdade de expressão, o direito à defesa coletiva e à igualdade de tratamento. Essas restrições dificultam a conquista do pleno emprego, pois os trabalhadores, ao se verem em condições precárias, tornam-se mais vulneráveis e menos capazes de lutar por melhores condições de trabalho e por uma participação

mais ativa na sociedade.

A flexibilização das formas de emprego, geralmente inseguras e mal remuneradas, compromete o planejamento futuro das famílias, uma vez que a sociedade está estruturada para supor que os indivíduos possuam empregos estáveis, capazes de garantir direitos como aposentadoria e crédito. Kovács (2003) afirma que a flexibilização transfere os riscos e responsabilidades dos empregadores para os trabalhadores e, em muitos casos, para o Estado, que, por sua vez, está cada vez mais afastado de seu papel de assistência social. Esse afastamento agrava a situação de precarização, dificultando o acesso dos trabalhadores a uma rede de proteção social e tornando o conceito de pleno emprego mais distante de ser alcançado.

Além disso, Lima (2006, p. 59-71) observa que a precarização do trabalho está diretamente associada à flexibilização das normas trabalhistas, o que torna os trabalhadores mais suscetíveis a condições degradantes e contrárias ao pleno emprego, que exige estabilidade e direitos garantidos. A busca pelo pleno emprego, que pressupõe condições estáveis de trabalho, depende de um conjunto de fatores econômicos, sociais e culturais, conforme destaca Marques (2013, p. 1545-1554). A crescente atenção ao estudo da precarização pode fomentar movimentos de resistência que exigem a criação de políticas públicas que enfrentem essa questão de forma responsável. Kóvacs (2003) aponta que os avanços tecnológicos podem, em um cenário ideal, promover melhorias na produtividade, no emprego e na qualidade de vida, desde que sejam acompanhados por uma abordagem centrada no ser humano. No entanto, enquanto a precarização persistir, o pleno emprego continuará sendo um objetivo distante, dificultado pela crescente informalidade e pela vulnerabilidade dos trabalhadores.

4.2 A REAFIRMAÇÃO DOS ACORDOS DA OIT NA ODS 8 DA ONU

A ODS 8 da ONU, que foca em “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, reforça a importância dos acordos da OIT na promoção de economias resilientes e na melhoria das condições de vida para todos. De acordo com a OIT (2016, p. 5), muitos países conseguiram retomar ou sustentar o crescimento econômico; no entanto, esse avanço frequentemente não resultou na criação de empregos de qualidade. As economias estão se reconstruindo, mas as oportunidades para empregos dignos permanecem limitadas, configurando uma situação insustentável. Para acompanhar o

crescimento da população em idade ativa, será necessário criar mais de 600 milhões de novos empregos até 2030, o que equivale a aproximadamente 40 milhões de vagas por ano.

Segundo a OIT (2016, p. 3), os objetivos de 2030 atendem ao desejo de garantir uma vida digna para todos, livre de pobreza, fome e desigualdade, onde possam desenvolver seu potencial ao máximo. Esses objetivos refletem o compromisso com a responsabilidade global, cuidando dos mais vulneráveis e protegendo tanto os ecossistemas quanto o clima, dos quais toda a vida depende. Contudo, a visão de desenvolvimento sustentável presente nessa agenda para 2030 poderá se concretizar, se houver união de esforços em uma parceria global que envolva governos, empresas, sindicatos, organizações multilaterais, sociedade civil e pessoas comuns.

Observa-se que a OIT, desde sua criação, tem como missão garantir a proteção dos direitos trabalhistas e melhorar as condições de trabalho globalmente. Por sua vez, o ODS 8 propõe fomentar o crescimento econômico contínuo, inclusivo e ambientalmente responsável, além de garantir a plena ocupação produtiva e o trabalho digno para todos, alinhando-se aos princípios fundamentais da OIT. A atuação da OIT reflete diretamente na promoção de um trabalho digno, o que é central para o alcance das metas do ODS 8, o que inclui a eliminação de práticas como o trabalho infantil e o trabalho forçado (OIT, 2016, p. 3).

O Brasil, como um dos membros fundadores da OIT, participa das conferências anuais desde a criação da organização em 1919. Ao longo de mais de um século, o país ratificou 82 convenções que continuam em vigor, embora algumas ainda não tenham sido formalmente incorporadas à legislação nacional. De acordo com Sérgio Paixão Pardo, especialista em Normas Internacionais do Trabalho da OIT, ao longo de seus 105 anos de atuação, essas convenções “[...] tem aberto a possibilidade de melhorar as condições de trabalho de milhões de pessoas no mundo inteiro” (TST, 2024, p. 1).

A Convenção nº 182 da OIT, que proíbe as piores formas de trabalho infantil, alcançou a ratificação universal por todos os 187 Estados-membros, após a adesão do Reino de Tonga em 4 de agosto de 2020. Esta é a convenção mais rapidamente ratificada na história da OIT, adotada 21 anos antes, e agora garante proteção legal contra práticas como escravidão, exploração sexual e uso de crianças em conflitos armados ou em trabalhos perigosos. Esse marco histórico reflete o compromisso global de erradicar o trabalho infantil em suas formas mais extremas, com apoio de

diversos organismos, como a Confederação Sindical Internacional (CSI) e a Organização Internacional dos Empregadores (OIE). Além disso, a OIT estima que, em 2020, 152 milhões de crianças ainda trabalham, sendo 73 milhões em atividades perigosas, sendo a ratificação da Convenção nº 182 um passo importante para atingir a meta global de eliminar o trabalho infantil até 2025. Apesar dos avanços, como a redução de quase 40% no trabalho infantil entre 2000 e 2016, o progresso tem diminuído, especialmente após a pandemia de COVID-19, que ameaça reverter os avanços alcançados. Assim, a OIT segue liderando esforços, incluindo o Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC+), para acelerar o progresso e aumentar a conscientização, culminando com o Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (OIT, 2020, p. 1).

Observa-se que a OIT tem promovido a igualdade de gênero no mercado de trabalho, adotando convenções que buscam reduzir a discriminação de gênero e garantir oportunidades de trabalho iguais para homens e mulheres. Essas convenções fornecem uma base legal para garantir que todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade, setor ou classe social, tenham acesso a condições de trabalho justas, seguras e com proteção social adequada. Esses princípios estão claramente relacionados ao ODS 8 da Agenda 2030 da ONU, de garantir que o crescimento econômico seja inclusivo e beneficie todas as camadas da sociedade, sem discriminação (OIT, 2018, p. 1).

A igualdade de gênero está firmemente estabelecida na Constituição da OIT, e o princípio foi implementado pela primeira vez em 1951, com a adoção da Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (nº 100). Ainda, reconhecendo que a discriminação salarial não poderia ser combatida de forma eficaz sem uma maior proteção contra a discriminação no emprego e nas profissões, a OIT adotou, em 1958, a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (nº 111). Já em 1988, o compromisso da OIT em eliminar a discriminação foi reafirmado pela “Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, e em 2008, houve a “Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa”, que também reiterou que a igualdade de gênero e a não discriminação são questões transversais que permeiam todas as suas atividades (OIT, 2010, p. 1).

Como pode-se analisar, a OIT, ao longo de sua história, tem sido um ator central na promoção de condições de trabalho dignas e na formulação de políticas que garantam o desenvolvimento econômico de forma justa e inclusiva. A interconexão

entre os compromissos da OIT e as metas do ODS 8 se reflete em diversos aspectos, como o fortalecimento de políticas públicas que incentivem a criação de empregos decentes, a erradicação da pobreza e a promoção de uma economia que respeite os direitos trabalhistas.

A Meta 8.1 do ODS 8, que visa “Sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do produto interno bruto nos países de menor desenvolvimento relativo” (Firmiano, 2022, p. 13), é um exemplo claro de como a Agenda 2030 está envolvida na criação de políticas inclusivas. O crescimento econômico não pode ser visto isoladamente; ele precisa ser sustentado por políticas que beneficiem todos os cidadãos, incluindo os trabalhadores, e que promovam a igualdade de oportunidades. A OIT, ao apoiar o desenvolvimento de mercados de trabalho formais e a implementação de políticas que garantam os direitos dos trabalhadores, contribui diretamente para alcançar essa meta. Por outro lado, a Meta 8.2 da Agenda, que busca “Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão-de-obra” (p. 13), também está intimamente conectada ao trabalho da OIT, uma vez que promove normas internacionais que incentivam a inovação e a diversificação.

Ainda com as metas da ODS 8, ao apoiar a formalização do trabalho no setor informal (Meta 8.3) e promover uma economia verde que equilibre crescimento e preservação ambiental (Meta 8.4), a OIT contribui para um crescimento econômico que respeita tanto as pessoas quanto o meio ambiente. A busca pela igualdade de remuneração e oportunidades para todos (Meta 8.5), a redução do desemprego juvenil (Meta 8.6), e o combate ao trabalho forçado e infantil (Meta 8.7) refletem diretamente os princípios das Convenções da OIT ao longo de todos esses anos de trabalho decente e direitos humanos. Além disso, a promoção de um turismo sustentável (Meta 8.9) e o apoio técnico a países em desenvolvimento (Meta 8.a) reforçam a ideia de que a OIT é uma peça central na implementação de políticas globais que garantem um futuro mais justo e socialmente inclusivo, em total consonância com os objetivos da Agenda 2030 da ONU (Firmiano, 2022).

Em suma, a interconexão entre os pactos da OIT e os desígnios da Agenda 2030 em seu ODS 8 é clara: a OIT tem um papel essencial na implementação de políticas públicas que garantam o crescimento econômico inclusivo, a proteção dos

direitos dos trabalhadores e a promoção de um trabalho decente, sustentável e justo para todos. Ao reafirmar seus acordos, a OIT contribui decisivamente para a realização das metas do ODS 8, assegurando que o desenvolvimento econômico global seja sustentável e socialmente justo e igualitário.

4.3 O PERFIL ATUAL DOS POSTOS DE TRABALHO NO BRASIL

Os mercados de trabalho do Brasil têm passado por profundas transformações. Apesar do crescimento econômico sustentado, que resultou na criação de empregos formais e avanços na proteção social, desafios persistem, como pobreza, desigualdade, informalidade e precariedade laboral. Essas dificuldades refletem déficits de trabalho decente, evidenciados por demandas crescentes por melhores condições de vida. Entre os avanços registrados, destacam-se o aumento da formalidade no emprego, que passou de 46,7% para 52,6% entre 2004 e 2009, impulsionado pelo crescimento real do salário mínimo e pela redução da pobreza e desigualdade. Houve também melhorias no rendimento médio, diminuição do trabalho infantil e maior libertação de trabalhadores em condições análogas à escravidão. Contudo, desigualdades de gênero, raça e território ainda persistem, contribuindo para os déficits de trabalho decente. Desde 1999, a OIT enfatiza a importância de promover o trabalho decente, com foco em liberdade, equidade e dignidade. A Agenda 2030 e seus ODS representam uma contribuição significativa para os esforços globais desse conceito, fornecendo subsídios para políticas públicas mais eficazes (Guimarães, 2012).

A participação no mercado de trabalho é um fator crucial para a qualidade de vida, já que os salários representam a principal fonte de renda da maioria da população. Contudo, as mudanças estruturais do mercado de trabalho nas últimas décadas resultaram em ocupações de baixa qualidade. Segundo Horemans (2018), essas alterações decorrem de fatores como globalização, automação dos processos de trabalho e maior inserção feminina no setor de serviços, que frequentemente apresenta características de maior precariedade.

Em países periféricos, onde o setor informal é significativamente ampliado, a insegurança laboral muitas vezes reflete uma condição preexistente, mais do que uma perda efetiva de direitos. No caso do Brasil, com cerca de metade dos trabalhadores ocupados na informalidade, os desafios relacionados à precarização são ainda mais

evidentes. Contudo, entre 2005 e 2015, políticas públicas foram criadas para mitigar esses problemas e melhorar as condições de trabalho. Dentre elas, destacam-se a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 (PEC das Domésticas), a Lei do Microempreendedor Individual (Lei nº 128/2008), a Lei Complementar nº 123/2006 (Super Simples) e a política de valorização do salário mínimo (Kalleberg, 2009).

Determinados grupos populacionais, historicamente associados à vulnerabilidade social, estão sobrerrepresentados em empregos de baixa qualidade. Características como sexo, cor/raça e idade têm um papel significativo na compreensão das condições de trabalho no Brasil. No caso das mulheres, a entrada no mercado de trabalho ocorreu de forma dual. Enquanto algumas buscaram maior desenvolvimento e liberdade individual, outras foram impulsionadas pela necessidade de complementar a renda familiar, especialmente devido à crise do modelo de provedor exclusivamente masculino. Essa inserção foi marcada por ocupações manuais e no setor de serviços, frequentemente associadas à precariedade e à informalidade (Machado; Hermeto; Wajnman, 2005). A ausência de políticas sociais eficazes, típicas de um estado de bem-estar social, agravou essa situação, expondo essas trabalhadoras a impactos negativos no mercado de trabalho (Bilac, 2014).

Além disso, existem diferenças significativas nas barreiras enfrentadas por trabalhadores brancos e negros no Brasil. Segundo Soares (2000), os negros enfrentam maiores dificuldades para acessar empregos não manuais devido à baixa escolaridade e menor dinamismo econômico dessas ocupações. Mulheres negras, em particular, enfrentam um duplo desafio, resultante da discriminação por gênero e raça, o que as coloca em condições ainda mais desfavoráveis. O envelhecimento populacional também está relacionado à perda de qualidade no trabalho. Trabalhadores idosos frequentemente ocupam empregos manuais, no setor de serviços ou na informalidade, especialmente aqueles que dependem exclusivamente de sua renda laboral (Wajnman; Oliveira; Oliveira, 2004). Por outro lado, os jovens, devido à inexperiência e menor escolaridade, tendem a ocupar posições mais precárias (Rocha, 2008). Assim, tanto o envelhecimento quanto a entrada de jovens no mercado de trabalho revelam vulnerabilidades que se somam às condições já desfavoráveis desses grupos.

O mercado de trabalho no Brasil tem demonstrado uma recuperação sólida no período pós-pandemia. Desde 2021, o aumento no número de pessoas empregadas contribuiu para a redução da taxa de desemprego. Contudo, mesmo com o retorno de

muitas pessoas ao mercado de trabalho, destaca-se que essa recuperação foi impulsionada, em grande parte, pelo crescimento de empregos considerados de baixa qualidade. Resultados dos últimos anos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), divulgados pelo IBGE, mostram que essas ocupações de menor qualidade tendem a ser preenchidas, principalmente, por trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade (Ottoni, 2024).

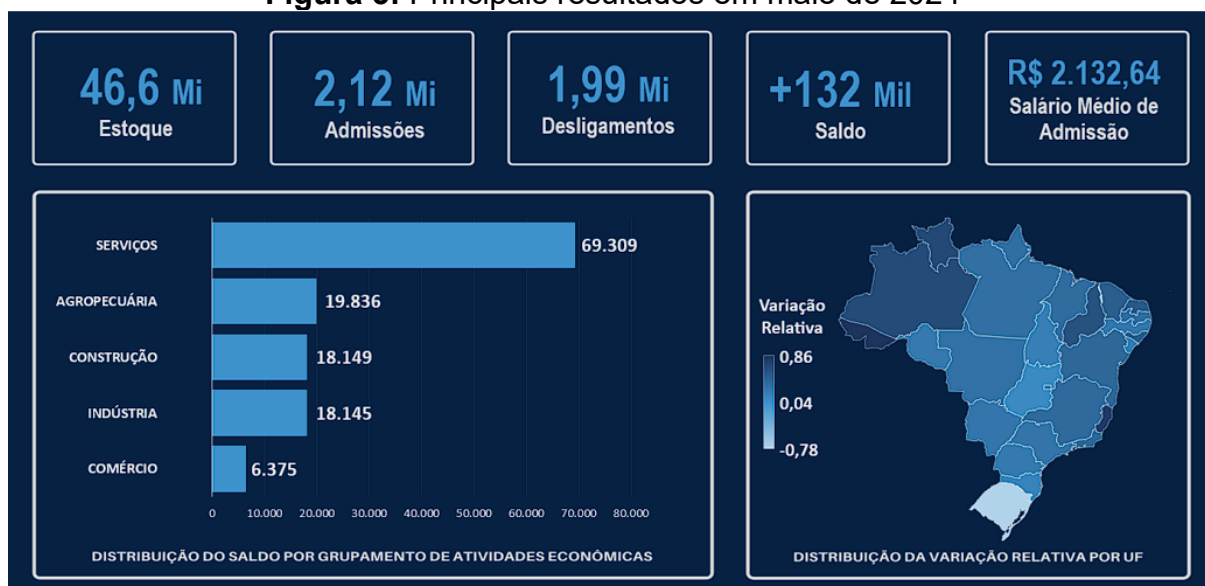
O Brasil conta atualmente com cerca de 100 milhões de pessoas ocupadas e 8 milhões desocupadas. Quatro grandes transformações que impactam o mercado de trabalho se destacam: o deslocamento do centro econômico global para o Oriente, a transição digital, os desafios climáticos no contexto do antropoceno e o envelhecimento populacional, causado pela queda da fecundidade e pelo aumento da expectativa de vida. Embora haja uma recuperação pós-pandemia, o país ainda enfrenta desigualdades regionais, de gênero e raça, além de uma alta taxa de subutilização da força de trabalho. Aproximadamente 70% dos empregos estão concentrados no setor de serviços, enquanto a desindustrialização afeta a economia, o que contribui para a precarização de profissões qualificadas, como as de professores e profissionais de saúde, que enfrentam contratos intermitentes e salários reduzidos, refletindo uma fragilidade nas condições de trabalho que antes eram consideradas estáveis e desejáveis (BRASIL, 2024).

O Caged, criado pela Lei nº 4.923 em 1965, é uma fonte nacional de informações mensais sobre o mercado de trabalho. Desde 1986, passou a ser utilizado como base para o pagamento do seguro-desemprego e, mais recentemente, como ferramenta para programas de reciclagem profissional e recolocação no mercado. Ao longo do tempo, o Caged foi aprimorado para atender à demanda por estatísticas mais detalhadas e ágeis sobre o mercado de trabalho. Essas melhorias permitiram a criação de indicadores como a taxa de emprego mensal, a rotatividade e a flutuação da mão de obra. Hoje, o Caged é uma das principais fontes de dados conjunturais sobre o mercado de trabalho, oferecendo análises desagregadas por localização, setor e ocupação. Essas informações são essenciais para orientar políticas públicas voltadas ao aumento e à qualificação dos postos de trabalho, contribuindo para a redução da desigualdade social. A qualidade dos dados do CAGED melhorou significativamente com a adoção de meios eletrônicos para envio das declarações, regulamentada pela Portaria nº 561/2001 (BRASIL, 2024).

De acordo com o Novo Caged (2024), em maio de 2024, o emprego formal no

Brasil registrou um saldo positivo de 131.811 postos de trabalho, com 2.116.326 admissões e 1.984.515 desligamentos. O estoque de vínculos ativos chegou a 46.606.230, representando um aumento de 0,28% em relação ao mês anterior. No acumulado do ano, entre janeiro e maio, o saldo foi de 1.088.955 novos postos, resultado de 11.038.628 admissões e 9.949.673 desligamentos. Já nos últimos 12 meses, de junho de 2023 a maio de 2024, foram criados 1.674.775 empregos formais, resultado de 24.292.000 admissões e 22.617.225 desligamentos, considerando os ajustes realizados até maio de 2024, conforme Figura 3 a seguir (Novo Caged, 2024a).

Figura 3: Principais resultados em maio de 2024



Fonte: Novo Caged (2024a).

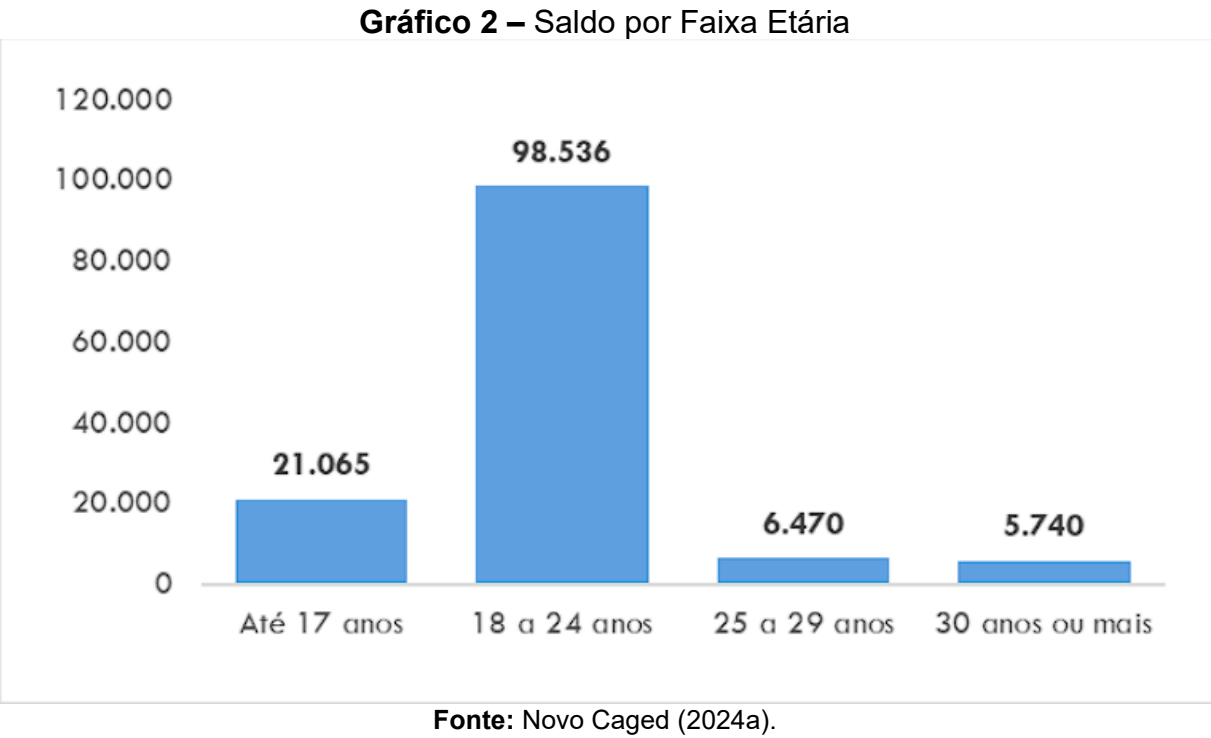
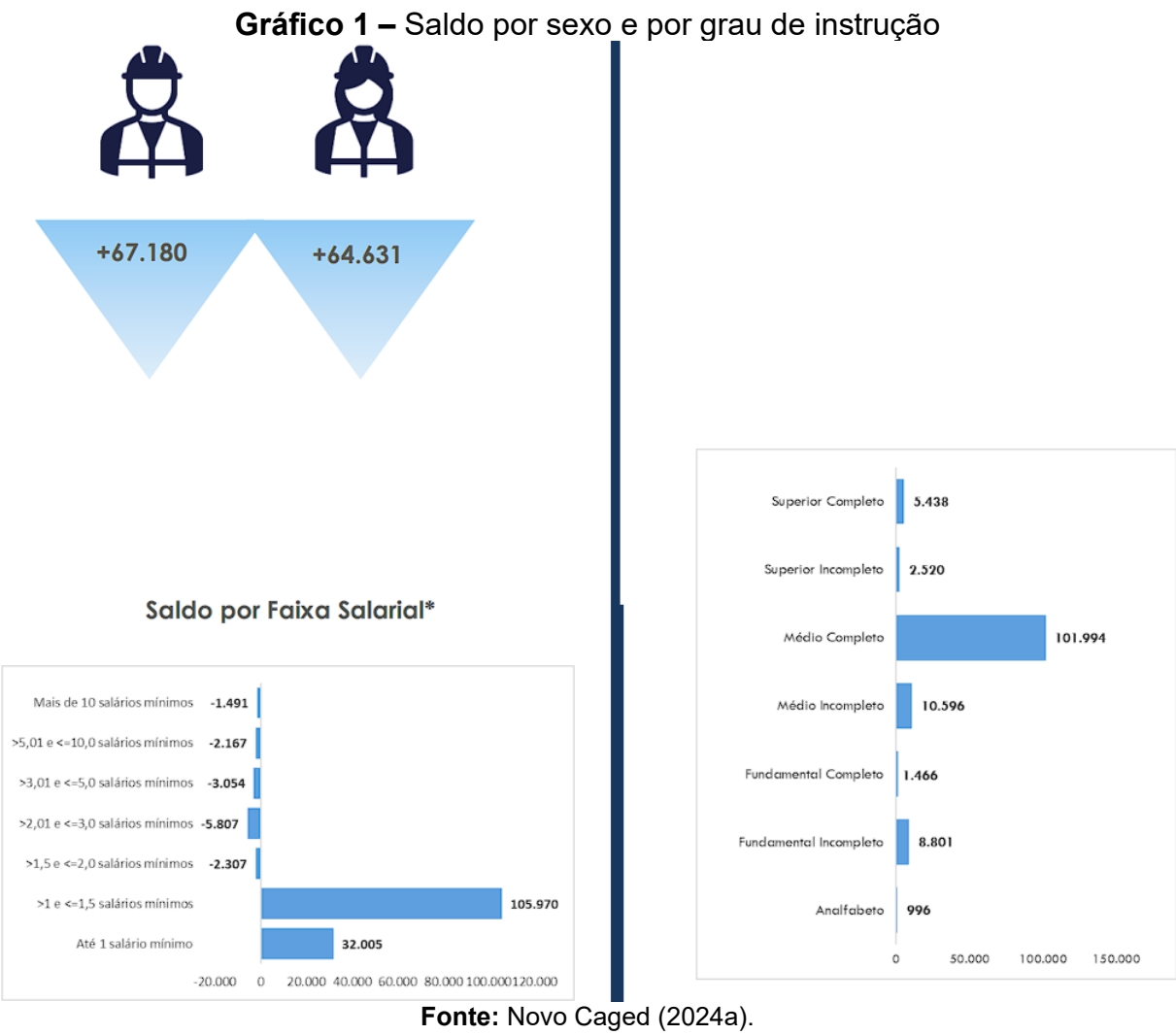
Em maio de 2024, os cinco principais setores de atividade econômica apresentaram crescimento no saldo de empregos formais (Tabela 1). O setor de Serviços liderou, com a criação de 69.309 postos, seguido pela Agropecuária, que gerou 19.836 vagas, e pela Indústria, com 18.145 novos postos, destacando-se a Indústria de Transformação, responsável por 14.277 dessas oportunidades. A Construção Civil registrou aumento de 18.149 empregos, enquanto o Comércio apresentou um saldo positivo de 6.375 postos (Novo Caged, 2024a).

Tabela 1 – Saldo de empregos por setores de atividades econômicas

Grupamento de Atividades Econômicas	Admitidos	Desligados	Saldo
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	128.126	108.290	19.836
Indústria geral	321.202	303.057	18.145
Indústrias de transformação	299.516	285.239	14.277
Construção	211.420	193.271	18.149
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	478.022	471.647	6.375
Serviços	977.552	908.243	69.309
Transporte, armazenagem e correio	115.015	108.518	6.497
Alojamento e alimentação	127.622	126.790	832
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	508.328	477.530	30.798
Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais	170.462	146.224	24.238
Serviços domésticos	104	78	26
Outros serviços	56.021	49.103	6.918
Não identificado	4	7	-3
Total	2.116.326	1.984.515	131.811

Fonte: Novo Caged (2024a).

Segundo os Gráficos 1 e 2, em maio de 2024, o saldo de empregos foi de +131.811 postos, sendo 67.180 ocupados por homens e 64.631 por mulheres. A faixa etária que mais contribuiu foi a de 18 a 24 anos, com 98.536 novos postos. Em relação à escolaridade, o maior saldo foi registrado entre trabalhadores com ensino médio completo, totalizando 101.994 vagas. No recorte por faixa salarial, a categoria de mais de 1 até 1,5 salários mínimos liderou, com 105.970 postos criados. Quanto à classificação por raça/cor, trabalhadores pardos tiveram o maior saldo, com 194.312 vagas (Novo Caged, 2024a).



Esses dados revelam um panorama da evolução do mercado de trabalho formal no Brasil, destacando a recuperação e o crescimento de empregos em diferentes setores e faixas populacionais. Esses números, consolidados pelo Novo Caged, mostram um mercado de trabalho dinâmico, com crescimento significativo em setores estratégicos e maior inclusão de jovens e trabalhadores de diferentes perfis, apontando para uma recuperação consistente e diversificada da economia brasileira. Os dados apresentados não apenas destacam a recuperação e o crescimento do emprego formal no Brasil, mas também evidenciam desigualdades estruturais relacionadas a gênero, raça e condições de trabalho. Ao analisar o saldo de vagas, observa-se que os homens foram mais beneficiados que as mulheres, com 67.180 novos postos contra 64.631. Embora a diferença não seja muito expressiva em termos numéricos, reflete uma tendência histórica de maior inserção masculina no mercado formal, especialmente em setores que tradicionalmente empregam mais homens, como Indústria e Construção Civil.

Quanto à questão racial, o saldo positivo de 194.312 vagas ocupadas por pessoas pardas pode ser interpretado como um sinal de inclusão crescente. No entanto, é fundamental considerar que pardos, assim como negros, frequentemente se encontram em ocupações de menor remuneração e prestígio, refletindo desigualdades estruturais que permeiam o mercado de trabalho. Essas populações continuam a enfrentar barreiras relacionadas ao acesso a empregos mais qualificados e bem remunerados, muitas vezes por falta de oportunidades educacionais ou discriminação.

Outro ponto crucial é a precarização do trabalho, que se manifesta, entre outros aspectos, na predominância de vagas com remuneração entre 1 e 1,5 salários mínimos. Embora esse segmento tenha registrado a maior criação de empregos, com 105.970 postos, ele revela que grande parte dos trabalhadores formais está inserida em faixas salariais baixas, indicando que o crescimento do mercado formal não necessariamente se traduz em melhores condições de vida e trabalho. O setor de Serviços, que liderou a geração de empregos em maio de 2024, também merece atenção nesse contexto. Este setor, que inclui atividades como educação, saúde, e comércio, frequentemente contrata trabalhadores em condições mais precarizadas, como vínculos temporários ou com baixos benefícios, o que pode agravar a vulnerabilidade dos empregados. Ao integrar essas questões, fica evidente que, embora os números apontem para uma recuperação econômica e expansão do

mercado formal, ainda persistem desafios relacionados à equidade de gênero, inclusão racial e melhoria das condições de trabalho. A necessidade de políticas públicas que promovam igualdade de oportunidades, valorização salarial e combate à discriminação é essencial para garantir que o crescimento econômico se traduza em progresso social e redução das desigualdades no Brasil.

De acordo com Ottoni (2024), em síntese, uma parte significativa da recente recuperação do mercado de trabalho no Brasil foi acompanhada por um aumento nos empregos de baixa qualidade. Esse crescimento foi impulsionado, em grande medida, por mulheres, negros e jovens, evidenciando a presença de grupos vulneráveis no mercado de trabalho. Esses dados ampliam o debate para além da simples análise da taxa de desemprego. A adoção de políticas públicas voltadas para a melhoria da qualidade do emprego pode beneficiar não apenas os trabalhadores mais vulneráveis, mas a força de trabalho como um todo. Contudo, mais importante do que apenas criar políticas públicas, é essencial monitorar e avaliar continuamente as iniciativas implementadas, a fim de identificar o que é eficaz e o que precisa ser ajustado. Infelizmente, essa prática de acompanhamento e avaliação ainda não é comum no país.

Outro importante instrumento de análise estatística é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE. Essa pesquisa coleta dados sobre as condições de vida da população brasileira, abrangendo aspectos sociais, econômicos e demográficos, como emprego, renda, educação, moradia e acesso a serviços. Entre seus indicadores mais relevantes estão a taxa de desocupação, a renda média e o perfil do mercado de trabalho. A PNAD é realizada anualmente e possui diferentes versões, como a PNAD Contínua, que permite um monitoramento mais constante das mudanças na sociedade brasileira ao longo do ano. Por oferecer um panorama detalhado da realidade das famílias e indivíduos, a pesquisa é uma ferramenta essencial para o governo e pesquisadores, auxiliando na formulação de políticas públicas e na compreensão das dinâmicas socioeconômicas do país.

A seguir, no Brasil, os dados da PNAD Contínua de dezembro de 2024 (Quadro 1) mostram que a taxa de desocupação caiu para 6,2%, uma redução de 1,2 ponto percentual em relação a 2023, refletindo um cenário de maior geração de empregos. O número de pessoas ocupadas aumentou 2,8%, atingindo 103,8 milhões, enquanto a força de trabalho cresceu 1,4%, totalizando 110,6 milhões de pessoas. Esses números indicam que mais pessoas estão entrando no mercado de trabalho e

encontrando oportunidades de emprego.

Quadro 1 – PNAD Contínua de dezembro de 2024

Indicador	Valor	Variação em relação a 2023
Taxa de desocupação	6,2%	-1,2 p.p.
Número de pessoas ocupadas	103,8 milhões	+2,8%
Força de trabalho	110,6 milhões	+1,4%
Empregados com carteira assinada	39,2 milhões	+3,3%
Empregados sem carteira assinada	14,2 milhões	+5,0%
Trabalhadores por conta própria	26 milhões	+2,5%
Subutilização da força de trabalho	15,2%	-2,0 p.p.
Rendimento médio mensal	R\$ 3.315	+4,3%
Massa de rendimento	+R\$ 7,43 bilhões	-

Fonte: Elaborado pelo autor.

No que diz respeito às categorias de emprego, houve crescimento em todos os setores. O número de empregados com carteira assinada no setor privado aumentou 3,3%, chegando a 39,2 milhões, enquanto os empregados sem carteira assinada cresceram 5,0%, totalizando 14,2 milhões. Os trabalhadores por conta própria também apresentaram um aumento de 2,5%, alcançando 26 milhões de pessoas. Esses dados sugerem uma melhora tanto no emprego formal quanto no informal, além de um fortalecimento do trabalho autônomo. A subutilização da força de trabalho caiu para 15,2%, uma redução de -2,0 pontos percentuais em relação a 2023, indicando que menos pessoas estão subempregadas ou desalentadas. Além disso, o rendimento médio mensal aumentou 4,3%, atingindo R\$ 3.315, enquanto a massa de rendimento cresceu em 7,43315 bilhões.

Em resumo, esses dados apontam para uma recuperação do mercado de trabalho, com redução da desocupação, aumento da ocupação e crescimento do rendimento médio. Esses resultados indicam que desafios permanecem, como a necessidade de ampliar a formalização e garantir a sustentabilidade dessa recuperação.

Em comparação, referente ao Novo Caged de dezembro de 2024, os dados do emprego formal no Brasil e ao acumulado do ano, com base nas informações do eSocial, Caged e Empregador Web (Quadro 2), o mercado de trabalho registrou um

saldo negativo de -535.547 postos, resultado de 1.524.251 admissões e 2.059.798 desligamentos. O estoque de vínculos celetistas ativos ficou em 47.210.948, uma queda de -1,12% em relação ao mês anterior. No entanto, no acumulado do ano (janeiro a dezembro de 2024), o saldo foi positivo, com +1.693.673 empregos, fruto de 25.567.248 admissões e 23.873.575 desligamentos.

Quadro 2 – Dados do Novo Caged de dezembro de 2024

Indicador	Dezembro de 2024	Acumulado de 2024
Saldo de empregos	-535.547	+1.693.673
Admissões	1.524.251	25.567.248
Desligamentos	2.059.798	23.873.575
Estoque de vínculos celetistas	47.210.948	-
Setores mais impactados	Todos negativos	Todos positivos
Setor - Serviços	-257.703	+929.002
Setor - Indústria	-116.422	+306.889
Setor - Construção	-89.673	+110.921
Setor - Agropecuária	-46.672	+10.808
Setor - Comércio	-25.084	+336.110
Regiões mais impactadas	Todas negativas	Todas positivas
Sudeste	-283.401	+779.170
Nordeste	-53.927	+330.901
Sul	-111.186	+297.955
Centro-Oeste	-62.186	+137.327
Norte	-23.293	+115.051
Estados mais impactados	SP, MG, SC	SP, RJ, MG
Salário médio de admissão (R\$)	2.162,32 (-0,04%)	2.177,96 (+2,59%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Todos os cinco grandes setores da economia tiveram saldos negativos em dezembro: serviços (-257.703 postos), indústria geral (-116.422 postos), construção (-89.673 postos), agropecuária (-46.672 postos) e comércio (-25.084 postos). Regionalmente, todas as áreas do país também apresentaram resultados negativos, com destaque para o Sudeste (-283.401 postos), Nordeste (-53.927 postos), Sul (-111.186 postos), Norte (-23.293 postos) e Centro-Oeste (-62.186 postos). Os estados mais impactados foram São Paulo (-190.569 postos), Minas Gerais (-68.617 postos)

e Santa Catarina (-43.017 postos).

O salário médio de admissão em dezembro foi de R\$ 2.162,32, com uma leve redução real de -0,04% em relação ao mês anterior. Analisando as características dos trabalhadores, o saldo negativo de -535.547 postos afetou principalmente homens (-309.057 postos), pessoas com 30 anos ou mais (-368.000 postos), trabalhadores com ensino médio completo (-253.592 postos), brancos (-220.677 postos) os trabalhadores com faixa salarial entre mais de 1 e até 1,5 salários mínimos (-201.358 postos). Além disso, -379.812 postos foram de regimes típicos de trabalho, enquanto -155.735 foram de regimes não típicos, como aprendizes e intermitentes.

No acumulado de 2024, o mercado de trabalho formal apresentou um saldo positivo de 1.693.673 postos, com crescimento em todos os setores: serviços (+929.002 postos), comércio (+336.110 postos), indústria geral (+306.889 postos), construção (+110.921 postos) e agropecuária (+10.808 postos). Regionalmente, todas as áreas tiveram desempenho positivo, com destaque para o Sudeste (+779.170 postos), Nordeste (+330.901 postos), Sul (+297.955 postos), Centro-Oeste (+137.327 postos) e Norte (+115.051 postos). Os estados com maior saldo foram São Paulo (+459.371 postos), Rio de Janeiro (+145.240 postos) e Minas Gerais (+139.503 postos).

O salário médio de admissão no ano foi de R\$ 2.177,96, com um aumento real de 2,59% em relação a 2023. O saldo positivo de 1.693.673 postos beneficiou principalmente mulheres (+898.680 postos), jovens de 18 a 24 anos (+1.220.840 postos), pessoas com ensino médio completo (+1.371.881 postos), pardos (+1.929.771 postos) e trabalhadores na faixa salarial de 1 e até 1,5 salários mínimos (+1.528.791 postos). Do total, 1.414.429 postos foram de regimes típicos de trabalho, enquanto +279.244 foram de regimes não típicos.

Esses dados mostram uma recuperação do mercado de trabalho formal em 2024, com crescimento no emprego e aumento do salário médio. No entanto, o saldo negativo em dezembro revela desafios persistentes, especialmente em setores como serviços e indústria, que demandam políticas contínuas de geração de emprego e renda para garantir a sustentabilidade da recuperação.

Portanto, a análise dos dados do Novo Caged (maio e dezembro de 2024) e da PNAD Contínua (dezembro de 2024) revela uma recuperação consistente do mercado de trabalho brasileiro ao longo de 2024, mas também expõe desafios estruturais. Em maio, o Novo Caged registrou um saldo positivo de +131.811 postos, com destaque

para os setores de Serviços e Agropecuária, além da inclusão de jovens e trabalhadores de baixa renda. No entanto, em dezembro, o mercado formal apresentou um saldo negativo de 535.547 postos, refletindo uma desaceleração no final do ano, especialmente nos setores de Serviços e Indústria. Apesar disso, o acumulado anual foi positivo, com 1.693.673 empregos criados, indicando uma tendência geral de recuperação.

A PNAD Contínua corroborou essa recuperação, mostrando uma queda na taxa de desocupação para 6,2% e um aumento de 2,8% no número de ocupados. O rendimento médio também cresceu 4,3%, e a massa de rendimentos aumentou em R\$ 7,4 bilhões, sugerindo uma melhoria nas condições de vida dos trabalhadores. No entanto, a pesquisa destacou a expansão do emprego informal (+5,0%), que superou o crescimento do emprego formal (+3,3%), indicando que a recuperação foi impulsionada, em parte, por ocupações precárias.

Um dos principais desafios identificados foi a precarização do trabalho. Os dados mostraram que muitos dos empregos criados estão na faixa salarial de 1 a 1,5 salários mínimos, o que coloca os trabalhadores em condições vulneráveis. Essa tendência reflete a expansão de ocupações com baixa remuneração e poucos benefícios, especialmente no setor de Serviços, que liderou a geração de empregos, mas também é conhecido por oferecer vínculos mais instáveis, como contratos temporários e intermitentes.

Além disso, a informalidade cresceu mais que o emprego formal em 2024, segundo a PNAD, com um aumento de 5,0% no número de trabalhadores sem carteira assinada. Esse cenário reforça a precarização, já que os empregos informais geralmente não garantem direitos trabalhistas básicos, como seguro-desemprego, férias remuneradas ou acesso à previdência social. Outro aspecto preocupante é a concentração de grupos vulneráveis nesses postos de trabalho. Os dados do Novo Caged indicam que pardos e jovens de 18 a 24 anos foram os mais beneficiados pelo saldo positivo de empregos, mas muitas dessas vagas estão em faixas salariais baixas e em setores com menor estabilidade. Essa dinâmica perpetua desigualdades históricas, limitando as oportunidades de ascensão social e econômica para esses grupos. A desigualdade de gênero também se mantém evidente. Embora as mulheres tenham sido significativamente incluídas no mercado de trabalho em 2024, elas ainda enfrentam barreiras para acessar empregos mais qualificados e bem remunerados. Por exemplo, os homens foram mais beneficiados no saldo anual de empregos,

ocupando a maioria das vagas formais criadas.

Em síntese, os dados do mercado de trabalho de 2024 apontam para uma recuperação, com aumento do emprego e da renda, mas também revelam desafios persistentes, como a precarização, a informalidade e as desigualdades estruturais. Para garantir a sustentabilidade dessa recuperação, são necessárias políticas públicas contínuas que promovam a formalização, a equidade de gênero e raça, e a melhoria das condições de trabalho, além de um monitoramento rigoroso das iniciativas implementadas.

Cabe destacar que apesar de ambas as pesquisas – tanto o Novo Caged quanto a PNAD – utilizarem o mesmo ano de referência (2024), especificamente o mês de maio e dezembro, e serem análises estatísticas fidedignas para medir a situação do mercado de trabalho, elas apresentam diferenças metodológicas e de abrangência. O Novo Caged foca exclusivamente no emprego formal, medindo admissões e desligamentos com base nos registros administrativos do eSocial, Caged e Empregador Web, o que permite um acompanhamento da dinâmica do emprego celetista. Já a PNAD Contínua, realizada pelo IBGE, tem uma abordagem mais ampla, incluindo tanto o mercado formal quanto o informal, além de captar informações sobre a força de trabalho total, rendimento médio e taxa de desocupação. Esses dados ajudam a complementar a análise do mercado de trabalho brasileiro, oferecendo perspectivas distintas.

4.3.1 O Futuro do Trabalho no Brasil: Novas Formas de Emprego

Ao considerar as políticas públicas para um mercado de trabalho em transformação, é importante observar a estrutura produtiva do Brasil, que sustenta as mudanças atuais. Existe uma clara divisão entre setores com trabalho pouco regulamentado e com baixa qualificação, e setores mais regulamentados e produtivos, com melhores condições de trabalho. Nos setores mais tradicionais, predominam pequenas empresas e atividades informais, enquanto os setores mais regulamentados têm estruturas oligopolizadas. Essa divisão reflete diferentes perfis de trabalhadores, com variações em produtividade, escolaridade, qualificação e renda.

Nos últimos anos, como pôde-se observar, algumas tendências têm emergido, como a terceirização, que visa reduzir custos e aumentar a flexibilidade, tanto no setor privado quanto no público. Outra tendência relevante é o surgimento de novos

arcabouços legais, como a figura do Microempreendedor Individual (MEI), que visa a formalização, mas pode ser usado para evitar a contratação formal de empregados. Além disso, o aumento do trabalho *freelance* e a contratação temporária para projetos, característica da *gig economy*, também se destacam. Essas formas de trabalho têm em comum a diminuição da estabilidade nas relações de emprego, embora ainda existam vínculos empregatícios formais para uma parcela da população (OIT, 2018).

O novo arcabouço institucional das formas de trabalho, aliado ao avanço das tecnologias, possibilita a redução de custos para as empresas, como aqueles relacionados a treinamento, promoção, supervisão, manutenção das condições de trabalho e a estruturação salarial. Além disso, as novas formas de recrutamento e seleção estão ligadas a esses desenvolvimentos, como a crescente oferta de serviços por trabalhadores independentes em plataformas digitais. Contudo, as exigências sobre os trabalhadores aumentam, exigindo que criem redes de contatos para manter relações de emprego e organizar o trabalho coletivo (OIT, 2018).

Diante dos maiores riscos impostos pela flexibilização das relações de trabalho, torna-se necessário criar dispositivos legislativos que protejam os direitos dos trabalhadores nesse período de transição. Nesse contexto, as novas tecnologias, como a internet das coisas, realidade virtual, Big Data, inteligência artificial, redes neurais robóticas, impressão 3D, nanotecnologia e drones, desempenham papel crucial. Essas tecnologias trazem avanços na qualidade de vida, mas também impactam profundamente as estruturas produtivas. A evolução tecnológica, que ocorre a uma velocidade acelerada, intensifica os efeitos no mercado de trabalho, com máquinas e algoritmos substituindo, não apenas trabalhadores pouco qualificados, mas também profissionais qualificados, mas cujos trabalhos são rotineiros e programáveis, como na assistência jurídica e financeira. Como resultado, várias ocupações estão se tornando obsoletas, em áreas como design, marketing, manutenção de produtos, logística e vendas, além de profissões industriais e outras com diferentes níveis de qualificação, como no transporte, agricultura e medicina (Portinari, 2017).

No contexto atual, estima-se que cerca de 50% da força de trabalho no Brasil pode ser afetada pela automação e novas tecnologias. Esse percentual é apenas inferior ao de países com grandes populações, como os Estados Unidos, China e Índia. Em termos gerais, as novas tecnologias podem resultar em impactos negativos, como redução de salários e aumento dos riscos para uma parcela crescente de

trabalhadores, o que pode levar a mais desemprego, segmentação, polarização e precarização no mercado de trabalho. Como perspectivas para o futuro, é crucial que o avanço tecnológico seja acompanhado por políticas educacionais que incentivem a criatividade, o desenvolvimento de habilidades transversais e interpessoais, e a organização de trabalhadores temporários, independentes e freelancers (Portinari, 2017).

Segundo a OIT (2018), os avanços científicos e as transformações tecnológicas têm trazido diversos benefícios à humanidade, como o aumento da longevidade, com a expectativa de vida ultrapassando os cem anos na próxima década, a maior produtividade na agricultura com menor impacto ambiental, a educação a distância permitindo a formação de profissionais globalmente, e as redes sociais conectando pessoas de diferentes partes do mundo. No entanto, essas mudanças também trazem desafios. A desigualdade de renda, tanto entre países quanto dentro deles, resulta em acesso desigual a inovações e oportunidades, enquanto altas taxas de desemprego e a polarização do mercado de trabalho ampliam as disparidades econômicas. Essas transformações ocorrem em um contexto de mudanças na composição etária da população e aumento das migrações internacionais, o que torna a análise das tendências do trabalho mais complexa. A democratização da informação, impulsionada pelo uso da internet e aplicativos, tem se expandido globalmente, e o Brasil acompanha essa tendência. A tecnologia digital está transformando a economia, integrando cadeias de valor e exigindo novas competências nos ambientes de trabalho.

O envelhecimento da população brasileira traz desafios significativos para a sociedade, o sistema produtivo e os governos. Em 2020, pessoas com mais de 60 anos representavam 15% da população, e esse número deve crescer. As principais questões em debate incluem a ampliação do sistema de saúde, o aumento de produtos e serviços para idosos, o impacto sobre as aposentadorias e pensões, e o desemprego de longa duração. Muitos idosos continuam a trabalhar, mas enfrentam estereótipos negativos, como a ideia de que são menos produtivos ou incapazes de aprender novas tecnologias. Para promover a inclusão dos mais velhos no mercado de trabalho é necessário combater esses preconceitos e incentivar a transmissão de conhecimentos intergeracional. Além disso, é importante desenvolver atividades econômicas voltadas para idosos, como serviços de teleatendimento e residências adaptadas, tendo a infraestrutura necessária para melhorar a qualidade de vida,

incluindo melhorias em mobilidade urbana e serviços de saúde (Camarano, 2002).

A diversificação das atividades pode gerar maior segmentação do mercado de trabalho, com novas formas de contratação e remuneração, como teletrabalho e contratos temporários. Isso pode levar a um aumento do desemprego, especialmente entre aqueles incapazes de acompanhar a evolução tecnológica. O desemprego tecnológico e estrutural pode se tornar uma característica do futuro, embora os resultados dependam de novos arranjos institucionais e políticas sociais. No Brasil, a combinação de baixa educação e condições estruturais desfavoráveis pode aumentar as taxas de desemprego. A política industrial que incorpora setores como economia criativa, economia circular e atividades voltadas para os idosos pode ajudar a mitigar essa tendência (OIT, 2018).

O desemprego juvenil, especialmente entre jovens de 15 a 24 anos, é uma preocupação crescente em muitos países, com taxas duas a três vezes mais altas que as dos adultos. Isso se deve à baixa demanda por essa mão de obra, geralmente menos qualificada e sem experiência. O desemprego afeta mais os jovens pobres, mulheres, negros e pardos, podendo aumentar a exclusão social. Programas como Jovem Aprendiz, Estágio e Pronatec, bem como o aumento do acesso a cursos técnicos e superiores, podem ajudar a reduzir essas taxas. As escolas também devem promover oportunidades de aprendizado e aproximar os jovens das ocupações atuais. A introdução de novas tecnologias tem causado polarização no mercado de trabalho, com uma maior concentração de renda. Ocupações de qualificação média estão sendo substituídas por empregos de baixo salário ou altamente qualificados, gerando maior desigualdade salarial. A concentração de renda entre países e dentro deles está aumentando, com 1% da população mundial detendo cerca de 50% da renda global, o que prejudica o crescimento econômico, reduz o consumo e enfraquece programas de combate à pobreza (OIT, 2018).

A transição tecnológica tende a aumentar a concentração de riqueza, o que exige ações políticas para conter esse fenômeno. Algumas medidas importantes incluem a manutenção de transferências de renda não contributivas, a ampliação do seguro-desemprego em situações emergenciais, a inclusão dos mais pobres no mercado financeiro, de trabalho e no sistema educacional, e a redução da informalidade. Políticas de desenvolvimento sustentável como a Agenda 2030 da ONU devem focar em investimentos em infraestrutura, comércio e serviços públicos que aumentem a produtividade e favoreçam a distribuição de renda. A introdução de

tributação progressiva sobre rendas de trabalho e capital, junto a políticas redistributivas, como o salário mínimo e transferências de renda, são medidas eficazes contra a desigualdade. Além disso, políticas de proteção social complementam a política econômica, garantindo a renda dos trabalhadores pobres e facilitando sua reintegração ao mercado de trabalho. A manutenção e melhoria dos serviços públicos de saúde, educação e capacitação são fundamentais para quebrar o ciclo de pobreza e aumentar a empregabilidade. Os programas de inclusão social devem ser monitorados e priorizados, com foco na qualidade e acessibilidade dos serviços (OIT, 2018).

Em relação aos sindicatos, estes enfrentam desafios crescentes devido à tendência de os trabalhadores atuarem de forma cada vez mais autônoma e sem vínculos empregatícios duradouros. Para representar esses profissionais, será necessário criar uma organização que reúna indivíduos com perfis semelhantes ou complementares, com o objetivo de defender seus interesses formalmente, representar questões legislativas e propor projetos, de maneira semelhante às corporações de ofício do feudalismo. O sindicato precisa ter a confiança dos trabalhadores para fechar acordos efetivos. Melhorar a representatividade sindical pode incluir a criação de novas categorias, representação no local de trabalho e o uso de pesquisas e votações online. A estrutura sindical no Brasil também precisa de ajustes, como o fim da unicidade sindical, o cadastramento obrigatório no Ministério do Trabalho e a eliminação de mandatos contínuos. O Sistema Público de Emprego (SPE) deve ser valorizado, e sua maior integração com outros serviços de qualificação e intermediação de mão de obra pode reduzir o tempo para conseguir um novo emprego. A efetividade do Sistema Nacional de Emprego (SINE) precisa ser aprimorada, com maior coordenação entre os serviços públicos e mudanças na governança para garantir continuidade e eficiência nos serviços prestados (OIT, 2018).

Essa visão sugere que, embora algumas áreas profissionais se mantenham, novas capacidades humanas também se desenvolverão, criando possibilidades ainda não previstas. A igualdade entre os atores sociais e a preservação da natureza, ou sustentabilidade, devem ser incluídas entre essas necessidades fundamentais (OIT, 2018). Nesse contexto, a Agenda de Desenvolvimento Sustentável da ONU oferece uma direção para a construção de um futuro viável, apesar das dificuldades impostas por suas 169 metas e 17 objetivos complexos. A Agenda 2030 é um plano de ação global que busca a colaboração de todos os países e partes interessadas para

implementar prioridades de políticas públicas voltadas para a sustentabilidade, o que pode gerar novos postos de trabalho. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são interligados e buscam equilibrar as dimensões econômica, social e ambiental do desenvolvimento sustentável, alinhando-se com os desafios globais, como o da promoção de trabalho decente, como pontuado ao longo dos capítulos que se seguiram.

5 CONCLUSÃO

A análise da Constituição Econômica revela sua evolução histórica, passando de um conceito amplo e impreciso para uma estrutura mais específica que regula a economia por meio de preceitos e instituições jurídicas. Ao longo do tempo, a Constituição Econômica foi se moldando para refletir a necessidade de uma ordem econômica que regulasse a interação entre o mercado e o Estado, com foco na justiça social, na proteção do trabalho e na promoção de uma economia inclusiva e sustentável.

No contexto brasileiro, a Constituição de 1988 consolidou um sistema econômico capitalista com fortes influências de justiça social, que reconhece o papel fundamental do trabalho e da livre iniciativa. A Constituição estabelece normas que buscam equilibrar a valorização do trabalho com a promoção de uma economia estável e com o pleno emprego, que demonstra estar alinhada aos ODS da Agenda 2030 da ONU. Essa estrutura reflete uma visão mais ampla e moderna da Constituição Econômica, que, além de regular a economia, também serve como base para a criação de políticas públicas que busquem reduzir desigualdades e promover um crescimento econômico sustentável.

O Direito do Trabalho no Brasil, com suas raízes na era Vargas e consolidado pela CLT de 1943, ainda desempenha um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores. Sua permanência ao longo das décadas, apesar das críticas, reflete a necessidade de normas que regulem a relação de emprego e assegurem condições dignas de trabalho. A evolução do Direito do Trabalho e da Constituição Econômica brasileira, especialmente após 1988, demonstra um esforço contínuo para adaptar-se às demandas de uma sociedade em constante transformação, buscando sempre garantir a dignidade humana e a justiça social no campo econômico.

A análise dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988, revela a centralidade do trabalho e do desenvolvimento social na construção de uma sociedade mais justa e solidária. Os objetivos descritos no artigo 3º destacam o compromisso do Estado em erradicar a pobreza, reduzir desigualdades e promover o bem-estar de todos os cidadãos, sem discriminação. Além disso, o princípio do pleno emprego, abordado no artigo 170, reafirma a importância do trabalho como fator crucial para o

desenvolvimento nacional e para a melhoria das condições de vida, vinculando diretamente os direitos sociais à dignidade humana.

A análise apresentada também revelou a complexa interdependência entre trabalho decente e pleno emprego, enfatizando o papel da OIT e a integração dessas questões à Agenda 2030 da ONU. Ao discutir a evolução do conceito de trabalho e emprego, é evidente que a busca por condições justas e dignas de trabalho vai além do simples atendimento às necessidades econômicas, envolvendo a valorização da dignidade humana e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O trabalho, enquanto meio de realização pessoal e social, deve ser considerado dentro de um contexto mais amplo que promova o bem-estar e a equidade para todos.

A OIT, por meio de sua história e atuação, tem sido fundamental para a universalização dos direitos laborais, com destaque para a criação de uma estrutura que integra as diversas dimensões do trabalho decente. Essa estrutura se alinha aos ODS, em especial ao ODS 8, que visa promover o crescimento econômico sustentável e o emprego decente. A colaboração da OIT na implementação da Agenda 2030, por meio de programas e indicadores específicos, demonstra um compromisso contínuo com a justiça social e o desenvolvimento sustentável, promovendo uma economia mais inclusiva e equitativa. Assim, a promoção do trabalho decente não se limita à criação de oportunidades de emprego, mas envolve a transformação das condições de trabalho, garantindo a proteção dos trabalhadores contra a precarização e a exclusão social. O trabalho decente é uma ferramenta essencial para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável, refletindo a necessidade de políticas públicas e iniciativas globais que priorizem a dignidade do trabalhador em um cenário de constante transformação econômica e social que é o Brasil.

A OIT, ao longo de sua história, tem sido um agente fundamental na promoção de condições de trabalho dignas, igualdade de gênero e eliminação de práticas como o trabalho infantil e forçado, aspectos essenciais para o cumprimento das metas da Agenda 2030. As políticas da OIT, que abrangem a criação de empregos decentes, a erradicação da pobreza e a promoção de uma economia justa, estão alinhadas às diretrizes da ODS 8, contribuindo diretamente para o crescimento econômico e a melhoria das condições de vida de milhões de trabalhadores ao redor do mundo. Além disso, a OIT desempenha um papel crucial no apoio à formalização do trabalho e na busca por uma economia verde, promovendo o crescimento econômico e a preservação ambiental.

Observou-se ao longo do estudo, que o conceito de pleno emprego evoluiu ao longo do tempo, refletindo as mudanças econômicas e sociais que marcaram o desenvolvimento das sociedades contemporâneas. Desde o final do século XIX, a crescente organização do mercado de trabalho e a busca pela estabilização da economia tornaram a questão do emprego central nas discussões socioeconômicas. A partir da década de 1990, a compreensão do pleno emprego foi ampliada, levando em consideração não só a quantidade de empregos disponíveis, mas também a qualidade das condições de trabalho. A teoria keynesiana, que refuta a ideia de que o pleno emprego pode ser alcançado exclusivamente pela flexibilidade salarial, destacou a importância da demanda agregada e da intervenção estatal para garantir a criação de empregos em tempos de recessão. Concomitantemente, pensadores como Minsky enfatizaram a necessidade de políticas públicas que distribuam os benefícios do crescimento econômico e combatam as desigualdades regionais e setoriais, reconhecendo que o pleno emprego não é um estado natural da economia, mas um objetivo a ser constantemente perseguido através de ações estruturais e políticas inclusivas.

O desafio contínuo é garantir que o pleno emprego se traduza em mais vagas e em oportunidades de trabalho que promovam a inclusão social, a igualdade de direitos e o respeito à dignidade humana, alinhando-se ao ODS 8 da Agenda 2030. Logo, o conceito de trabalho decente emerge como uma resposta às condições adversas criadas pelo sistema capitalista, especialmente diante das desigualdades e da precarização laboral intensificadas pela globalização e pelas mudanças neoliberais. Ao longo do tempo, o trabalho, além de ser uma necessidade econômica, tem se transformado em um meio de alienação, onde o ser humano se vê reduzido a um instrumento de produção, negligenciando sua essência e dignidade.

A construção de um trabalho decente é, portanto, um pilar para superar essas contradições, promovendo um ambiente onde os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, a igualdade seja alcançada e a dignidade seja assegurada. A transformação do mundo do trabalho deve, portanto, não apenas focar na eficiência econômica, mas também na justiça social, buscando uma reconfiguração das relações trabalhistas que valorize o ser humano. A busca por um trabalho digno deve envolver a implementação de políticas públicas, práticas empresariais e movimentos sociais que assegurem condições de trabalho justas, seguras e equitativas.

A Agenda 2030 da ONU, com seus 17 ODS, representa um marco global na

busca por um desenvolvimento econômico, social e ambiental mais justo e equilibrado. Ao promover a universalidade e a integralidade em suas metas, a Agenda 2030 visa garantir que todos os países, independentemente de seu estágio de desenvolvimento, avancem juntos rumo a um futuro mais sustentável e equitativo. A interdependência entre os ODS reflete a necessidade de um esforço colaborativo global, envolvendo governos, sociedade civil e o setor privado. Nesse contexto, o trabalho decente, promovido pela OIT, assume um papel fundamental como ferramenta para combater a pobreza e a desigualdade e como meio essencial para a construção de um desenvolvimento sustentável.

A ANTD, alinhada aos compromissos da Agenda 2030, visa melhorar as condições de trabalho no Brasil, com foco na geração de empregos de qualidade, erradicação do trabalho infantil e forçado, e fortalecimento do diálogo social. O PNTD, como instrumento de implementação dessa agenda, é um passo significativo para enfrentar desafios estruturais do mercado de trabalho brasileiro e promover a igualdade social. A cooperação técnica e internacional, especialmente a Cooperação Sul-Sul, é essencial para o sucesso dessas iniciativas. O Brasil, em parceria com a OIT, tem desempenhado um papel importante na promoção dessas práticas, demonstrando que a colaboração entre países em desenvolvimento pode gerar soluções inovadoras e eficazes para problemas globais. A continuidade desses esforços, com ênfase no diálogo social e na integração das políticas públicas, é de suma importância para garantir que o trabalho decente seja central nas políticas de desenvolvimento, contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável, como prevê a Agenda 2030.

A precarização do trabalho, ampliada pelas mudanças estruturais do capitalismo, reflete um modelo de produção flexível que desvaloriza o trabalho assalariado e fortalece as formas informais e temporárias de contratação. Esse processo, impulsionado por reformas trabalhistas e pela reestruturação das empresas, resulta em condições de trabalho instáveis, mal remuneradas e sem as devidas garantias sociais. A economia do compartilhamento surge como um fenômeno contraditório, prometendo autonomia e sustentabilidade, mas na prática, gera um mercado desregulado que favorece grandes corporações e precariza ainda mais as condições de trabalho.

Nesse cenário, o trabalho precário se torna uma característica central do sistema capitalista contemporâneo, seja em modelos tradicionais ou emergentes,

como o das plataformas digitais. Embora a flexibilidade possa parecer uma vantagem para os trabalhadores, ela frequentemente resulta em uma transferência de riscos para o trabalhador, que fica à mercê das incertezas do mercado. O setor educacional não está imune a essa realidade, com a crescente flexibilização dos vínculos de trabalho e a uberização das funções docentes, especialmente com a expansão do ensino remoto. A análise crítica da economia do compartilhamento, como a realizada por Tom Slee, destaca a necessidade de questionar as promessas de emancipação e sustentabilidade, alertando para os riscos de desregulação trabalhista e o aprofundamento da exploração.

Portanto, a precarização do trabalho é um reflexo das transformações econômicas e um fenômeno que afeta profundamente a qualidade de vida dos trabalhadores, que se veem cada vez mais sem proteção e garantias. A reflexão sobre as alternativas oferecidas pelas novas formas de trabalho, como a economia do compartilhamento, exige uma análise crítica sobre o real impacto dessas práticas no mercado de trabalho e nas relações sociais.

A precarização do trabalho no Brasil, em contraste com as metas do ODS 8 da ONU, que busca garantir "Trabalho Decente e Crescimento Econômico", revela um paradoxo profundo na estrutura do mercado de trabalho. A transição do modelo de pleno emprego para um mercado de trabalho flexível e instável tem aprofundado as desigualdades sociais e econômicas, colocando em risco a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. A flexibilização das leis trabalhistas e a proliferação de empregos temporários e terceirizados têm resultado em vínculos cada vez mais precários, com um impacto direto na saúde física e mental dos trabalhadores, além de uma crescente segmentação social, especialmente em termos de gênero, raça e classe.

Apesar dos avanços tecnológicos e da globalização, que poderiam melhorar a produtividade e a qualidade de vida, o contexto atual de precarização impede a efetiva realização do pleno emprego, como defendido no ODS 8. Os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, enfrentam condições de trabalho degradantes, sem garantias de direitos ou estabilidade. Esse cenário reflete uma reestruturação do modelo produtivo, onde a busca pela maximização do lucro e pela redução de custos com a força de trabalho diminui a proteção social e amplia as disparidades.

Portanto, a crise do pleno emprego no Brasil exige uma revisão profunda das políticas públicas e trabalhistas. O fortalecimento das normativas que garantem direitos e a criação de novos modelos de emprego que promovam a segurança e a

inclusão social são essenciais para alcançar o objetivo do ODS 8. Somente por meio de uma mudança estrutural que valorize o trabalho e ofereça condições dignas e estáveis para todos será possível avançar em direção a um mercado de trabalho mais justo e sustentável.

O mercado de trabalho brasileiro apresenta um cenário dinâmico e em recuperação, especialmente no período pós-pandemia, com a criação significativa de empregos formais e avanços em setores estratégicos. Contudo, as transformações estruturais e a persistência de desigualdades refletem desafios históricos que dificultam a consolidação de um mercado de trabalho mais equitativo e de qualidade. Embora os números do Novo Caged revelem um aumento no saldo de vagas e maior participação de jovens, mulheres e pardos, esses grupos ainda enfrentam inserções marcadas por condições precarizadas e salários baixos. A predominância de empregos no setor de serviços, associado a vínculos frágeis, reforça a necessidade de políticas públicas voltadas à criação de postos de trabalho, à melhoria das condições laborais e à redução das desigualdades de gênero, raça e território. Além disso, questões como a desindustrialização, o impacto da automação e tecnologia e as transformações demográficas, incluindo o envelhecimento da população, demandam estratégias de longo prazo que integrem capacitação profissional, inclusão produtiva e fortalecimento de setores com maior potencial de geração de empregos qualificados.

Conforme a OIT, o futuro do trabalho no Brasil será marcado por transformações significativas, impulsionadas pelas mudanças tecnológicas, demográficas e econômicas. A dualidade no mercado de trabalho continuará sendo um desafio, com setores altamente regulamentados e produtivos coexistindo com áreas caracterizadas pela informalidade e baixa qualificação. As novas formas de emprego, como o trabalho remoto e o aumento do uso de tecnologias avançadas, estão transformando as relações de trabalho. Embora essas mudanças devam aumentar a flexibilidade e a eficiência, elas também intensificarão a precarização, exigindo novas políticas que protejam os direitos dos trabalhadores e ofereçam segurança nas relações de emprego. Espera-se que o Brasil implemente políticas públicas voltadas para a qualificação contínua da força de trabalho, priorizando habilidades transversais, inovação e adaptação às demandas do mercado. A reforma do sistema sindical e a modernização do Sistema Público de Emprego serão fundamentais para promover a inclusão e reduzir o desemprego estrutural, assim

como a implementação das metas da Agenda 2030 da ONU, a qual está se mostrando essencial para equilibrar as dimensões econômica, social e ambiental, criando oportunidades de trabalho decente e sustentável. Com isso, espera-se que o Brasil tenha a oportunidade de transformar os desafios atuais e futuros em soluções que promovam a redução das desigualdades, a inclusão social e a construção de um mercado de trabalho decente e preparado para as demandas futuras do século XXI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. Trabalho decente. *In*: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**, Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_301824.pdf. Acesso em: 21 de set. 2024.

ALBAN, M. **Crescimento sem emprego**. Salvador: Casa da qualidade, 1999.

AMADEO, E.; ESTEVÃO, M. de M. **A teoria econômica do desemprego**. Hucitec, 1994.

ANAU, R. V.; CONCEIÇÃO, J. J. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, São Bernardo do Campo-SP, v. 2, n. 2, 2011.

Antunes, R. (2008). **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (13^a ed.). São Paulo: Cortez.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**. Ensaaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

AQUINO, A. B. C.; MOITA, D. S.; CORREA, G. M.; SOUZA, K. O. **Fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira**: o caso dos professores substitutos. *Athenea Digital*, v. 14, n. 1, p. 173-193, 2014.

ARANHA, Antônia Vitória; DIAS, Deise Soares. Trabalho como princípio educativo na sociabilidade do capital. *In*: MENEZES NETO, Antônio Júlio; CUNHA, Daisy Moreira (Org.). **Trabalho, política e formação humana**: interlocuções com Marx e Gramsci. São Paulo: Xamã, 2009.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 11. ed. 2. tiragem. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.

ASSIS, José Carlos de. **Trabalho como direito**: fundamentos para uma política de pleno emprego no Brasil. Rio de Janeiro: Contraponto, 2002.

AZEVEDO, André Jobim de; JAHN, Vitor Kaiser. **O trabalho decente à luz das diretrizes emanadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a sua**

efetividade no plano nacional. 2019. Disponível em: <https://andrt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/O-trabalho-decente-e-a-OIT-Andre-Jobim.pdf>. Acesso em: 21 de set. 2024.

BERCOVICI, Gilberto. **Constituição econômica e desenvolvimento.** São Paulo: Malheiros, 2005.

BILAC, E. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social**, São Paulo, SP, v. 26, n. 1, p. 129-145, 2014.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

BRASIL. “**Mercado de Trabalho Brasileiro em 2024 – Realidade e Desafios**” é tema da Rede de Observatórios do Trabalho realizado pelo MTE e Dieese. Ministério do Trabalho e Emprego, 13 jun. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Junho/201cmmercado-de-trabalho-brasileiro-em-2024-2013-realidade-e-desafios201d-e-tema-da-rede-de-observatorios-do-trabalho-realizado-pelo-mte-e-dieese>. Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidente da República, 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente.** Brasília, 2010.

BRASIL. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2024. Disponível em: <https://ces.ibge.gov.br/base-de-dados/metadados/mte/cadastro-geral-de-empregados-e-desempregados-caged.html>. Acesso em: 26 nov. 2024.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. ISBN 978-85-326-5083-2.

CAMARANO, A.A. Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica. **Texto para Discussão Interna.** IPEA: Rio de Janeiro, 2002.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Precarização do trabalho, políticas públicas e ação coletiva.** Grupo de reflexão sobre trabalho e sindicalismo. Friedrich Ebert Stiftung, dezembro de 2022. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/19780.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2024.

CASSESE, Sabino. **La nuova Costituzione economica.** Roma-Bari: Laterza, 2000.

COLEPRECOR. **Trabalho decente.** Organizador: James Magno Araujo Farias. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2017. Vários autores. Bibliografia. ISBN: 978-85-361-9415-8 (versão impressa). ISBN: 978-85-361-9451-6 (versão digital).

DA GRAÇA JACQUES, C. Trabalho decente, responsabilidade social focada em trabalhadores e as novas racionalidades da empresa. In: II Colóquio internacional de

epistemologia e sociologia da ciência da administração. **Anais...**, Florianópolis, 2012.

DANTAS, Ivo. **Direito constitucional econômico: globalização & constitucionalismo**. Curitiba: Juruá, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DHARAM, P. G. **OIT. Decent work: objectives and strategies**. International Labour Studies, ILO, 2006.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.

DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, G.; FRANCO, T. Trabalho e precarização social. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 9-13, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/ZgVzjpGtvXMJdbBWms4JhvD/>. Acesso em: 14 nov. 2024.

DRUCK, M. G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. Um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

EYCK, K. V. Flexibilizing employment: an overview. **SEED Working Paper**. ILO, Geneva, 2003.

FARIA, J. H.; RAMOS, C. L. Poder e Ideologia em um Programa de Gestão por Competências: Análise Crítica do Modelo Corporativo em um Indústria Multinacional de Energia. In: Encontro da ANPAD, 36, 2012. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2012.

FERNANDES, D. C. Precarização do trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direito Constitucional Econômico**. São Paulo: Saraiva, 1990.

FERREIRA, A. N.; LEVY M.; FRACALANZA, P. O (des)emprego em duas perspectivas keynesianas. **Revista Textos de Economia**, v. 12, n. 1, UFSC, 2009.

FIRMIANO, Marília Rodrigues. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as Ações do Governo do Ceará: ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico**. Relatório ODS nº 08/2022. Fortaleza, Ceará: IPECE, 2022. ISSN: 2764-4944.

FONSECA, Maria Hemília. **O direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, Maria Hemília. **Qualificação profissional: um instrumento de promoção do trabalho decente**. Diálogo OIT-Brasil. Tese de livre docência. Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2016.

FRANCO, T. M. A.; FARIA, M. G. D. A terceirização/subcontratação do trabalho no Brasil e sua interconexão com a saúde mental no trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. O. (Org.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás** (p. 469-486). Goiânia: Cir, 2013.

GALEAZZI, I. Precarização do Trabalho. In: Cattani, A.D. (org.). **Dicionário crítico do trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Vozes, 2002, p. 242-247. Divulgação em Saúde para Debate, Rio de Janeiro, n. 45, abr. 2010, p. 11-23.

GHAJ, Dharam. Decent work: Universality and diversity. In: GHAI, Dharam (ed). **Decent work: objectives and strategies**. Geneva: ILO, 2006, p. 1-32.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GOMEZ, C. M.; THEDIM-COSTA, S. M. F. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 4, n. 2, p. 411-421, 1999.

GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial**. 4. ed. São Paulo: Ática, 1985.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado e a utopia de uma sociedade do tempo livre**. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação e crítica**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2010. ISBN 978-85-392-0022-1.

GREMAUD, Amaury Patrick; SAES, Flávio Azevedo Marques de; TONETO JUNIOR, Rudinei. **Formação Econômica do Brasil**. São Paulo: Atlas, 1997.

GUIMARÃES, J. R. S. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil, p. 416, 2012.

HAZAN, E. M. F. A falta de estabilidade no emprego e o desemprego como fatores de risco para a saúde mental do trabalhador. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. O. (Org.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás** (pp. 177-200). Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

HOBSBAWM, Eric. **A Era dos Extremos: O breve século XX (1914-1991)**. 2ª Edição. São Paulo: Cia das Letras, 1998.

HOREMANS, J. Atypical employment and in-work poverty. In: LOHMANN, H.; MARX, I. **Handbook on in-work poverty**. Chetelham: Edward Elgar, p. 146-170, 2018.

HUBERMAN, L. **História da riqueza do homem**. 21. ed. revisada. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

HUGON, Paul. **História das doutrinas econômicas**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 1980. p. 406-407.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua**: taxa de desocupação é de 8,7% e taxa de subutilização é de 20,1% no trimestre encerrado em setembro, 27/10/2022. 2022a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-deimprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/35280-pnad-continua-taxade-desocupacao-e-de-8-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-20-1-no-trimestreencerrado-em-setembro>. Acesso em: 14 nov. 2024.

ILO - International Labour Organization. **Decent work for sustainable development**. Director-General's introduction to the International Labour Conference. Geneve: ILO, 2007. Disponível em: 142 <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2024.

ILO. **Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators**. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/Guidebook-SDG-En.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2024.

ILO. **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão, Genebra, 10 de Junho de 2008. Brasília, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 21 set. 2024.

ILO. **From precarious work to decent work**: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. Genebra: International Labor Organization, 2012.

ILO. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**. Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session. Geneva: ILO, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf. Acesso em: 07 ago. 2024.

ILO. **ILO Implementation Plan - 2030 Agenda for Sustainable Development**. Geneva: ILO, 2016c. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510122.pdf. Acesso em: 07 ago. 2024.

ILO. **Resolution on Advancing Social Justice through Decent Work**. Adopted by 105th General Conference of the International Labour Organization. Geneva: ILO, 2016b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497583.pdf. Acesso em: 07 ago. 2024.

ILO. **The End to Poverty Initiative**: The ILO and the 2030 Agenda. Report of the Director - General to 105th Session of International Labour Conference. Geneva: 2016a. Disponível em:

<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10287ILO%20End%20of%20Poverty%20Initiative.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2024.

ILO. **The implications of the SDGs on ILO's results framework** – remarks from an evaluative perspective. ILO Evaluation Office. 2020. Disponível em https://sustainabledevelopment.un.org/content/unsurvey/attachments/Evaluation_and_SDGsfinal.pdf. Acesso em: 07 ago. 2024.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Avanços na Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego, 2010. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3976/1/bmt44_04_nt02_avancos.pdf. Acesso em: 21 set. 2024.

IPEA. Cadernos ODS: **Objetivo 8 - Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável**. 2019, p. 3. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9380/1/Cadernos_ODS_Objetivo_8_Promover%20o%20crescimento%20econ%C3%B4mico%20sustentado%20e%20inclusivo%20e%20sustent%C3%A1vel.pdf. Acesso em: 11 nov. 2024.

JÚNIOR, Alfredo Boulos; SILVA, Edilson Adão Cândido da; JÚNIOR, Laercio Furquim. **Multiversos: ciências humanas: trabalho, tecnologia e desigualdade: ensino médio**. 1. ed. São Paulo: FTD, 2020. ISBN: 978-65-5742-108-6.

KALLEBERG, A. L. Crescimento do Trabalho Precário: um Desafio Global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, n. 69, 2009.

KALLEBERG, A. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, SP, v. 24, n. 69, p. 21-30, 2009.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

KON, A. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. **Revista Economia & Tecnologia (RET)**, v. 8, n. 2, 2012.

KOVACS, George. Phenomenology of work and self-transcendence. **The Journal of Value Inquiry** 1986, v 20, p. 195-207.

KOVÁCS, I. Reestruturação empresarial e emprego. **Perspectiva**, v. 21, n. 2, p. 467-494, 2003.

LAMONTAGNE, A. D. Precarious employment: adding a health inequalities perspective. **Journal of Public Health Policy**, v. 31, n. 3, p. 312-317, 2010.

LAMY, Marcelo. **Metodologia da pesquisa jurídica: técnicas de investigação, argumentação e redação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. ISBN 978-85-352-4376-5.

LEAL, A. L. A. **Bem-estar no trabalho entre docentes universitários: estudo de caso em uma IES pública**. 2008. Dissertação de Mestrado, Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

LEE, C. K.; KOFMAN, Y. The politics of precarity: views beyond the United States. **Work and Occupations**, v. 39, n. 4, p. 388-408, 2012.

LEITE, M. P. **Trabalho e sociedade em transformação**: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

LIMA, Francisco Meton Marques de. A constituição econômica e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 281-288, 2003.

LIMA, J. C. Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 11, n. 21, p. 59-71, 2006.

LINARES, S. C. G. R. Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para el 2010. **Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión**, v. 21, n. 1, p. 131-146, 2013.

LISBOA, Clara Leite; MOTA, Vladimir de Oliva. O trabalho que não dignifica o homem: a função social do trabalho sob a perspectiva de Michel Foucault a partir dos reflexos do governo Temer. **Revista Ágora Filosófica**, Recife, v. 21, n. 3, set./dez. 2021. DOI: <https://doi.org/10.25247/P1982-999X.2021.v21n3.p157-176>. ISSN: 1982-999X.

LUKÁCS, Georg. **Ontologia do ser social: os princípios fundamentais em Marx**. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MACHADO, A. F.; HERMETO, A.; WAJNMAN, S. Sexo frágil? Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. **Coletânea Gelre**, v. 1, n. 3, p. 26-32, 2005. (Série Estudos do Trabalho).

MARINHO, Josaphat. Constituição econômica. **Separata de Revista de Direito Administrativo**, São Paulo, n. 156, p. 2-15, 1984.

MARQUES, A. P. P. Reestruturação produtiva e recomposições do trabalho e emprego: um périplo pelas “novas” formas de desigualdade social. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p. 1545-1554, 2013.

MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARX, Karl. Manuscritos Econômicos Filosóficos. In: FLORESTAN, Fernandes (Org). **MARX/ENGELS: História**. São Paulo: Ática, 1983.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Libro I. 24. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital & salário, preço e lucro**. São Paulo: Expressão popular, 2008.

MAUL, Daniel. **The International Labour Organization – 100 Years of Global Social Policy**. Berlin: De Gruyter, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1515/9783110650723-202>. Acesso em: 07 ago. 2024.

MELO, Raimundo Simão de. **Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos**, 23 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/>. Acesso em: 21 set. 2024.

MINSKY, H. P. Effects of shifts of aggregate demand upon income distribution. **American Journal of Agricultural Economics**, v. 50, n. 2, p. 328-339, 1968.

MINSKY, H. P. **John Maynard Keynes**. Campinas: Editora Unicamp. 2011.

MITCHELL, W.; MUYSKEN, J. **Full employment abandoned: shifting sands and policy failures**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2008.

MOREIRA, Vital. **A ordem jurídica do capitalismo**, Centelha, Coimbra, 1973.

MOREIRA, Vital. **Economia e Constituição: para o conceito de Constituição econômica**. Coimbra: Faculdade de Direito, 1974.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, especial, p. 14-20, 2007.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, 2007.

Novo Caged. **Estatísticas Mensais do Emprego Formal Novo CAGED**. Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2024/09/caged-apresentacao-agosto-2024-criacao-empregos.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.

OFFE, Clauss. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **O que é trabalho decente**. 2017. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 21 set. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O trabalho digno e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/426441/download>. Acesso em: 13 nov. 2024.

OIT. **Convenção da OIT sobre trabalho infantil conquista ratificação universal**. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/convenção-da-oit-sobre-trabalho-infantil-conquista-ratificação-universal>. Acesso em: 13 nov. 2024.

OIT. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. 2018. ISBN 978-92-2-830943-0.

OIT. **Igualdade de Gênero**. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/igualdade-de-genero>. Acesso em: 13 nov. 2024.

OIT. **Relatório Global sobre os Salários 2012/13**: Salários e crescimento equitativo. p. 9, 2013a.

OIT. **Remover os obstáculos! No caminho certo da igualdade**. 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/pt-pt/media/326291/download#:~:text=Desde%201919%2C%20a%20OIT%20tem,a%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(n%C2%BA](https://www.ilo.org/pt-pt/media/326291/download#:~:text=Desde%201919%2C%20a%20OIT%20tem,a%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(n%C2%BA). Acesso em: 13 nov. 2024.

OIT. Tendances mondiales de l'emploi 2013: Surmonter la nouvelle crise de l'emploi. **Résumé analytique**. janvier. p. 9, 2013b.

OLIVEIRA, A. M.; SALLES, D. M. R. Discursos e práticas sobre a vida no ambiente de trabalho: percepções de gestores sobre programas de qualidade de vida. **Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial**, v. 16, n. 3, 2012.

ONU - Organização das Nações Unidas. **The Universal Declaration of Human Rights**. Assembleia Geral. 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a23>. Acesso em: 08 ago. 2024.

ONU-BR - Organização das Nações Unidas do Brasil. **OIT - Organização Internacional do Trabalho**. 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>. Acesso em: 21 set. 2024.

OTTONI, Bruno. Qual o perfil do trabalhador ocupado em empregos de baixa qualidade? **Conjuntura Econômica**, maio 2024. Disponível em: https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/05ce2024_bruno_ottoni.pdf. Acesso em: 26 nov. 2024.

PEDREIRA, Christina de Almeida; PIERDONÁ, Zélia Luiza. A violação do primado do trabalho pela legislação previdenciária. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3548.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2024.

PEREIRA, Affonso Insuela. **O direito econômico na ordem jurídica**. São Paulo: Bushatsky, 1974.

Plan International Brasil. **Conheça os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2 fev. 2017. Disponível em: <https://plan.org.br/noticias/conheca-os-17-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

PORTINARI, N. 50% do trabalho no Brasil pode ser feito por robô, diz estudo. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 17 mai. 2017.

PRONI, M. W. O debate sobre a tendência ao pleno emprego no Brasil. **Revista Economia & Tecnologia (RET)**, v. 8, n. 2, p. 23-50, 2012.

PRONI, M. W.; ROCHA, T. T. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, São Paulo-SP, v. 9, n. 1, 2010.

REICH, Norbert. **Mercado y derecho**. Tradução de Antoni Font. Barcelona: Ariel, 1985. Trad. de Markt und Recht, 1985.

REIS, C. F. de B.; CARDOSO, F. G. A Crítica de Keynes e Kalecki à Tendência ao Pleno Emprego: Breve Discussão Sobre a Centralidade da Hipótese de Rigidez de Preços e salários. **Informações FIPE**, São Paulo, nº 360, p. 38-41, 2010.

ROBINSON, J. **Ensayos de economia poskeynesiana**. México: Fondo de Cultura Económica, 1959.

ROBINSON, J. **Introdução à teoria do emprego**. 4 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990.

ROCHA, S. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, BA, v. 21, n. 54, p. 533-550, 2008.

RODGERS, Gerry. Decent work as a development objective. In: BURCHELL, Brendan; DEAKIN, Simon; MICHIE, Jonathan; RUBERY, Jill (eds). **Systems of Production - Markets, organisations and performance**. New York & London: Routledge, 2005.

ROSA, Thais Magalhães. **Trabalho decente como base para o desenvolvimento social**: entrevista com Laís Abramo. ITD - Instituto Trabalho Decente, 08 dez. 2020. Disponível em: <https://institutotrabalhodecente.org/pt/noticias/trabalho-decente-como-base-para-o-desenvolvimento-social-entrevista-com-lais-abramo-6>. Acesso em: 22 de set. 2024.

ROSENVALD, Nelson. **Dignidade humana e boa-fé no Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROSSETTI, José Paschoal. **Introdução à economia**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1980.

ROSSMAN, P. Establishing rights in the disposable jobs regime. **International Journal of Labour Research**, v. 5, n. 1, p. 23-40, 2013.

SANCHES, Ana Maria Brito. **Virtude, trabalho e riqueza**. A concepção de sociedade civil em Benjamin Franklin. 2006. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8133/tde-27022007-110740/pt-br.php>. Acesso em: 23 set. 2024.

SANDRINI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Best Seller, 2002.

SANDRONI, Paulo. **Dicionário de economia do século XXI [recurso eletrônico]**. 1. ed. Rio de Janeiro: Record, 2016. Formato: ePub. ISBN 978-85-01-09426-1.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIRIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: 10. ed. Saraiva Educação. 2021.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SHERSHOW, Scott Cutler. **The Work and the Gift**. University of Chicago Press: Chicago, 2005.

SILVA, Benedito Xavier da. Tensão entre capital e trabalho: a disputa entre empresa e catadores pelo lixo reciclável. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians F. Lira (Coord.). **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Curitiba: Juruá, 2009. v. II, p. 294

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Teoria da Constituição Econômica**. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2002.

STILLMAN, David; STILLMAN, Jonah. **Gen Z @ Work**: How the next generation is transforming the workplace. 1. ed. New York: HarperBusiness, 2017, p. 304.

TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional econômico**. São Paulo: Método, 2011.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Previdência e Assistência Social – Legitimação e Fundamentação Constitucional Brasileira**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris. 2003.

TOSI, Vincenzo. **Economia política**: nozioni fondamentali - produzione e distribuzione. Milano: Ulrico Hoepli, 1935. v. 1.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Normas internacionais estabelecem padrões mínimos para o trabalho decente**. 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/convenções-da-oit-estabelecem-padrões-mínimos-para-o-trabalho-decente#:~:text=O%20Brasil%20é%20um%20dos,formalmente%20incorporadas%20a%20legislação%20interna>. Acesso em: 13 nov. 2024.

TOURAINÉ, Alain. **La Société Post-Industrielle**. Paris: Denoël/Gonthier, 1969.

United Nations - UN. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. Department of Economic and Social Affairs. Division for Sustainable Development Goals UN. General Assembly (70th sess.: 2015-2016). New York: UN, 2015. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/1654217?ln=en>. Acesso em: 07 ago. 2024.

United Nations Development Group - UNDG. **Mainstreaming the 2030 Agenda for Sustainable Development**. Reference guide to UN Country Teams. 2017. Disponível em: <https://unsdg.un.org/download/319/503>. Acesso em: 07 ago. 2024.

UNSD. **Tier Classification for Global SDG Indicators**. 2020. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/tier-classification/>. Acesso em: 07 ago. 2024.

VIA, Alberto Ricardo Dalla. **Derecho constitucional econômico**. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1999.

VIANA, Márcio Tulio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. **Nova competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

WAJNMAN, S., OLIVEIRA, A. M. H. C.; OLIVEIRA, E. D. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In: CAMARANO, A. A. (org.). **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Rio de Janeiro, RJ: IPEA, 2004. p. 453-480.

WRAY, L. Randall. Minsky's approach to employment policy and poverty: employer of last resort and the war on poverty. **Working Paper**, n. 515, 2007.

Anexo A – Ata da Banca Examinadora

UNIALFA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
PROGRAMA
☐ MDR ☐ MPA ☒ MDIR

ATA DA BANCA EXAMINADORA
☐ QUALIFICAÇÃO

☒ DEFESA

Aos 21 dias do mês de março de 2025, a partir das 17:00 horas, na sala 210 realizou-se a Banca Examinadora do trabalho abaixo identificado:

O TRABALHO DECENTE E A CONSTITUIÇÃO ECONÔMICA

Do(a) aluno(a): Iuri Hélio Silva Marciano

A Banca Examinadora foi composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Dr (a) Arnaldo Bastos Santos Neto UNIALFA/Orientador

Prof.(a) Dr (a) Wladimir Vinycius de Moraes Camargo UNIALFA/Membro

Prof.(a) Dr (a) Luciana Ramos Jordão

Feita a apresentação oral do Trabalho e tendo sido o(a) aluno(a) arguido(a) pela Banca Examinadora, o (a) Professor(a) Orientador(a) e os Professores Membros da Banca procederam à avaliação do (a) aluno(a) e decidiram:

☒ APROVADO

☐ APROVADO COM RESTRIÇÃO

☐ REPROVADO

NOTA 10

OBSERVAÇÃO:

Por ser verdade, assinam a presente Ata, os membros da Banca Examinadora.

PROFESSOR ORIENTADOR	PROFESSOR MEMBRO	PROFESSOR MEMBRO
NOME Arnaldo Bastos Santos Neto Documento assinado digitalmente ARNALDO BASTOS SANTOS NETO Data: 24/03/2025 17:11:46-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br	NOME Wladimir V. de Moraes Camargo ASSINATURA Documento assinado digitalmente WLADIMYR VINICIUS DE MORAES CAMARGOS Data: 24/03/2025 20:22:45-0300	NOME Luciana Ramos Jordão Documento assinado digitalmente LUCIANA RAMOS JORDAO Data: 24/03/2025 19:21:08-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br

FORALF00132 - MESTRADO

V.06/2022