GABRIELA PALIERAQUI GURGEL

# Interseccionalidade na produção acadêmica sobre o Trabalho Decente: invisibilização do Direito ao Desenvolvimento

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO LOCAL - MESTRADO ACADÊMICO
CAMPO GRANDE - MS
2023

**GABRIELA PALIERAQUI GURGEL**

# Interseccionalidade na produção acadêmica sobre o Trabalho Decente: invisibilização do Direito ao Desenvolvimento

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local em Contexto de Territorialidades – Mestrado e Doutorado Acadêmico da Universidade Católica Dom Bosco, como exigência final para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Local, sob a orientação da Profª. Drª. Dolores Pereira Ribeiro Coutinho. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) e da Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul (FUNDECT).

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO**
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO LOCAL - MESTRADO ACADÊMICO**
**CAMPO GRANDE - MS**
**2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca da Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, Campo Grande- MS, Brasil)

979i Gurgel, Gabriela Palieraqui
Interseccionalidade na produção acadêmica sobre o Trabalho Decente: invisibilização do Direito ao Desenvolvimento / Gabriela Palieraqui Gurgel sob orientação da Profa. Dra. Dolores Pereira Ribeiro Coutinho. -- Campo Grande, MS : 2023.
113 p.

Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Local) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2023.
Inclui bibliografias P.62-64

.

1. Trabalho Decente. 2. Interseccionalidade. 3. Direito ao desenvolvimento. 4. ODS - Agenda 2030. I. Coutinho, Dolores Pereira Ribeiro. II. Título

CDD – 331.1

# FOLHA DE APROVAÇÃO

**Título: "Interseccionalidade na produção acadêmica sobre o trabalho decente: invisibilização do direito ao desenvolvimento"**

**Área de concentração:** Desenvolvimento Local em Contexto de Territorialidades.

**Linha de Pesquisa:** Cultura, Identidade e Diversidade na Dinâmica Territorial.

Dissertação submetida à Comissão Examinadora designada pelo Conselho do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local – Mestrado Acadêmico da Universidade Católica Dom Bosco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Local.

**Exame de Defesa aprovado em: 22/05/2023**

A presente defesa foi realizada por videoconferência. Eu, Profa. Dra. Dolores Pereira Ribeiro Coutinho, como presidente da banca assinei a folha de aprovação com o consentimento de todos os membros, ainda na presença virtual destes.

Prof.ª Dr.ª Dolores Pereira Ribeiro Coutinho (orientadora)
Prof.ª Dr.ª Maria Angélica Biroli Ferreira da Silva (UFMS)
Prof.ª Dr.ª Lorhenn Bryanda Lemes Maia (PPGDL/UCDB)

“Trabalha, espera e confia
Pois a tua estrela ainda vai brilhar um dia!
Um brinde à meritocracia!
E o banquete quem serve?
Palacete quem ergue?
De quem o sangue ferve? Ferve!
[...]
Caminha por entre fantasmas, com blocos de pedras nos ombros
Ossadas de escravos, escombros, escombros
São séculos
Ciclos na insana espiral e o peso nas costas permanece igual!”

*O Drama da Humana Manada*
*El Efecto*

## AGRADECIMENTOS

A elaboração de uma dissertação demanda determinação, coragem e resiliência. Para a consecução desse sonho, não estive sozinha, e por isso, agradeço a todos aqueles que me incentivaram e me ajudaram a manter meus olhos focados no objetivo.

A Deus, que sempre me manteve em pé e me deu forças para continuar. Por me renovar o ânimo e me relembrar o propósito todos os dias.

Ao meu melhor amigo e amado esposo, Kayo, por todo incentivo desde o começo da jornada, por seu companheirismo e força, que me fazem ser alguém melhor a cada dia. Seu apoio e paciência diários me impulsionam a alcançar meus sonhos.

À minha mãe e ao meu pai, Giselle e Ricardo, por não me permitirem desestabilizar diante das adversidades. Seus abraços e palavras de afirmação me reforçam os grandes ensinamentos que vocês me passaram enquanto eu crescia: uma mulher forte sente tudo, mas nunca se deixa abalar. Pelo apoio financeiro e emocional quando precisei, sempre me trazendo tranquilidade para realizar meus objetivos.

À minha avó e bisavó maternas, Diva e Elsa, por me ensinarem todos os dias a ser uma mulher de força e resiliência. Vocês me inspiram.

À família que escolhi, Ely, Erenice e Naamã, por todo o carinho, incentivo e orações. Vocês me fortalecem com cada palavra de apoio.

À minha amada orientadora, professora Dolores, que acompanha a minha trajetória desde o início da graduação, por todo conhecimento e sabedoria que me transmite. Serei eternamente grata por me incentivar na carreira acadêmica e me ensinar a ser uma professora e pesquisadora como ninguém faria igual. Por sua escuta, amizade e orientação nos estudos e na vida.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES e à Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul – FUNDECT, pelo pagamento de bolsas de estudo.

Aos professores e professoras do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local – PPGDL, por todo compartilhamento de conhecimento, e exemplos de dedicação à ciência.

À querida Belit, que me auxiliou sempre que necessário com todos os procedimentos administrativos do Programa de Pós-Graduação. Sem sua ajuda eu não teria conseguido.

Aos meus queridos amigos e amigas, em especial Nathalia, Maria Fernanda, Andyara, Amábile, Kamila, Rodrigo e Yara, pelas horas de escuta atenta e carinhosa, e pelo apoio incondicional. Vocês foram mais que decisivos na consecução deste trabalho.

GURGEL, Gabriela Palieraqui. Interseccionalidade na produção acadêmica sobre o Trabalho Decente: invisibilização do Direito ao Desenvolvimento. 2023. Dissertação. Mestrado em Desenvolvimento Local. Universidade Católica Dom Bosco – UCDB.


## RESUMO

A presente dissertação é resultado de pesquisa desenvolvida no mestrado acadêmico em Desenvolvimento Local, no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local – PPGDL, da Universidade Católica Dom Bosco – UCDB. No trabalho foram analisadas teses e dissertações disponíveis no catálogo de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, que possuíssem como assunto e/ou palavras-chave o Trabalho Decente, defendidas entre os anos 2018 e 2021. Partindo da análise objetivou-se identificar a presença da categoria Interseccionalidade em cada um dos trabalhos, podendo, assim, verificar como os estudos acadêmicos, que versam sobre Trabalho Decente, se demonstram inclusivos, não-inclusivos ou excludentes, contemplando os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 das Nações Unidas como fundamento. Foi utilizado um arcabouço teórico para contemplar o que é, material ou formalmente, constitucional, sendo que se dá ao Trabalho Decente o tratamento como direito básico e fundamental do ser humano: aquele capaz de conferir dignidade. A pesquisa se caracteriza como exploratória analítica, com aplicação do método indutivo com recurso aos procedimentos de pesquisa bibliográfica-documental. Teve como resultado a constatação da ineficiência das produções científicas oriundas das instituições de ensino superior em verificarem o Trabalho Decente como categoria que abrange a necessidade de todos(as) os(as) trabalhadores(as), conferindo, assim, a invisibilização do Direito ao Desenvolvimento.



Palavras-chave: Trabalho Decente; Interseccionalidade; Direito ao Desenvolvimento; ODS; Agenda 2030.

GURGEL, Gabriela Palieraqui. Interseccionality in the academic production on Decent Work: making the Right to Development invisible. 2023. Dissertação. Academic Master's Degree in Local Development. Universidade Católica Dom Bosco – UCDB.


## ABSTRACT

This dissertation is the result of research carried out in the academic master's degree in Local Development, in the Graduate Program in Local Development - PPGDL, at Universidade Católica Dom Bosco - UCDB. In this work were analyzed theses and dissertations available in the theses and dissertations catalog of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel - CAPES, which had Decent Work as their subject and/or keywords, defended between the years 2018 and 2021. Based on the analysis, the objective was to identify the presence of Intersectionality category in each of the works, thus being able to verify how academic studies that deal with Decent Work prove to be inclusive, non-inclusive or exclusive, looking on the Goals of Sustainable Development, of United Nations 2030 Agenda as base. A theoretical framework was used to contemplate what is, materially or formally, constitutional, and Decent Work is treated as a basic and fundamental human right: that capable of conferring dignity. This research is characterized as analytical exploratory, applying the inductive method using bibliographical and documental research procedures. It resulted in the verification of the inefficiency of scientific productions from higher education institutions in verifying Decent Work as a category that includes the needs of all workers, thus making the Right to Development invisible.



Keywords: Decent Work; Intersectionality; Right to Development; GSD; 2030 Agenda.

## LISTA DE FIGURAS

**Figura 1** - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.....28
**Figura 2** – Intersecções.....32
**Figura 3** – Nuvem de palavras.....50

## LISTA DE GRÁFICOS

**Gráfico 1** – Teses e dissertações distribuídas por ano de defesa.....43
**Gráfico 2** – Produção científica sobre Trabalho Decente.....44
**Gráfico 3** – Proporção entre instituições públicas e privadas.....48
**Gráfico 4** – Gráfico 4: Palavras-chave que se repetiram na produção científica.....52
**Gráfico 5** – Foi utilizada a palavra Interseccionalidade ou Intersecção (no campo da Interseccionalidade)?.....55
**Gráfico 6** – A categoria Interseccionalidade foi abordada?.....56
**Gráfico 7** – Elementos da Interseccionalidade encontrados.....57

## LISTA DE QUADROS

**Quadro 1** – Teses e dissertações por instituição.....41

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPOCS – Associação Nacional de Pesquisa em Ciências Sociais

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CESIT – Centro De Estudos Sindicais E Economia Do Trabalho

CF – Constituição Federal Brasileira de 1988

DL – Desenvolvimento Local

DUDH – Declaração Universal de Direitos Humanos

LGBTQIAP+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Panssexuais

ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PIB – Produto Interno Bruto

PPG – Programa de Pós-Graduação

UFMT – Universidade Federal de Mato Grosso

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo

USP – Universidade de São Paulo

**Sumário**

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS ..... 14
2. TRABALHO DECENTE COMO DIREITO AO DESENVOLVIMENTO ..... 16
2.1 Trabalho como categoria .....16
2.2 A invisibilidade do trabalho .....21
2.3 Trabalho Decente .....24
2.4 Desenvolvimento como Direito Humano.....27
3. INTERSECCIONALIDADE COMO JUSTIÇA SOCIAL ..... 31
3.1 O uso da Interseccionalidade como ferramenta analítica .....36
4. A INTERSECCIONALIDADE NAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS SOBRE TRABALHO DECENTE ..... 38
4.1 Procedimentos de coleta e organização de dados .....38
4.2 Análise e discussão dos resultados Obtidos.....41
*4.2.1 Relativo ao ano de defesa*.....42
*4.2.2 No tocante ao tipo de produção científica* .....44
*4.2.3 Sobre as características da Instituição e do PPG* .....45
*4.2.4 Análise das Palavras-chave* .....50
*4.2.5 A Interseccionalidade encontrada nas teses e dissertações analisadas*...54
*4.2.6 Elementos interseccionais nas teses e dissertações analisadas* .....57
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS ..... 60
REFERÊNCIAS..... 62

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Englobando Interseccionalidade e Trabalho Decente, a presente dissertação indica o caminho de investigação traçado, de maneira que privilegia o Direito Constitucional e perpassa conceitos sociológicos, jurídicos infraconstitucionais, na caminhada pela área interdisciplinar do Desenvolvimento Local.

Para contemplar o tema, o presente trabalho é resultado de pesquisa que foi desenvolvida no mestrado acadêmico em Desenvolvimento Local, no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local – PPGDL, da Universidade Católica Dom Bosco – UCDB.

Para a consecução da pesquisa, foi estabelecida, primeiramente, a pergunta de pesquisa, para assim, estabelecer os objetivos gerais e específicos, justificativa e metodologia para o caminhar desejado e necessário na escrita da dissertação.

Assim, pela necessidade de se analisar, e também pela inquietação desta pesquisadora com temáticas centradas em matéria de equidade no trabalho, ressoou a indagação de como (in)existiria uma abordagem Interseccional em meio à pesquisa sobre Trabalho Decente. Assim, estabeleceu-se a pergunta: “Como é a abordagem da Interseccionalidade em teses e dissertações que versam de Trabalho Decente?”.

A partir deste questionamento, a hipótese seria de que a Academia ainda não aborda a Interseccionalidade da maneira necessária. Trata-se de assunto, ainda, nebuloso àqueles que não se debruçam ao estudo feminista, às questões de minorias ou à preocupação desses eixos com a equidade no trabalho.

O presente trabalho se justifica em perspectiva sistêmica e sustentável na medida em que propõe abordar o tema em seus parâmetros socioeconômicos, ambientais, culturais, jurídicos, ético-morais e sustentáveis. A presente análise necessita de todas essas abordagens, visto a própria essência da discussão.

Não existe discussão sobre Trabalho Decente sem expô-lo em suas características mais diversas. Afinal, não existe tal categoria sem a sua reverberação em diferentes áreas. Além da discussão sobre Trabalho Decente em suas características sistêmicas, também é abordada a Interseccionalidade. No caso, sendo usada como ferramenta analítica, e não apenas como conceito.

É indispensável utilizar a Interseccionalidade como ferramenta analítica nas discussões sobre Trabalho Decente. O desafio proposto é justamente verificar como os estudos acadêmicos se demonstram inclusivos, não-inclusivos ou excludentes:

implicando assim, numa realidade também mais inclusiva, não-inclusiva ou excludente para trabalhadores e trabalhadoras brasileiros.

Trata-se de rever e repensar o universo do Trabalho sob a ótica interseccional, discussão rara no meio acadêmico. O desenvolvimento de teses e dissertações sobre tais questões têm alta demanda por parte da sociedade com a necessidade de verificação de garantias constitucionais – teoricamente – disponíveis a todos e a todas.

É necessário perceber o sofrimento alheio. Perceber de maneira a levantar questões de (in)justiça, assim como reagir politicamente.

Dentre os temas abordados na dissertação, certamente as questões de gênero, sexualidade e raça são os que mais acabam por sofrer intervenções pelo senso comum. A construção histórica de conhecimentos perpassados pelos valores patriarcais e colonialistas trazem uma dificuldade a mais à discussão científica: a necessidade de desconstruir padrões repetidamente reproduzidos sem senso crítico. Desta maneira, pretende-se revisitar tais padrões e trazer à luz aquilo que é necessário para a construção da ciência, de forma sólida e comprometida.

## 2. TRABALHO DECENTE COMO DIREITO AO DESENVOLVIMENTO

A presente seção aborda o conceito de Trabalho Decente, em sua conjectura antropocêntrica, como direito humano fundamental, bem como em seu sentido institucional, como conceito cunhado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT em 2006. A partir de um conjunto de conceituações, buscou-se aproximá-las ao Direito ao Desenvolvimento, pois para se aproximar do sentido de Trabalho Decente, é necessário compreender, primeiramente o Trabalho, em sua essência.

Na conceituação de trabalho busca-se ao máximo uma aproximação que, em sendo próxima do real, procure afastar algumas limitações capazes de remeter a uma análise reducionista do trabalho como sendo trabalho industrial. Portanto, reconhecendo a existência de realidades e opressões complexas, que transformam o mundo do trabalho a cada dia.

Ignorar a complexidade que cerca o universo do trabalho, segundo Ângelo Soares (2011, p.112), traz consequências: “nos leva a (re)produção de estereótipos e nos impede de compreender nosso objeto de pesquisa ou o que estamos gerindo”.

Desta maneira, faz-se necessário abdicar de estereótipos e buscar a compreensão real do trabalho como categoria.

### 2.1 Trabalho como categoria

Constantes foram e são as mudanças sociais que o mundo vivenciou, da mesma forma, no universo do trabalho, elas tornaram o conceito algo difícil de ser resumido na medida em que corresponde a uma realidade nebulosa e, porque não utilizar o termo mais apropriado, cunhado por Bauman (2000), fluida, em que a realidade acaba por assumir a forma do vaso que o contém.

Porém, entende-se a necessidade de expandir o conceito para uma compreensão sistêmica dessa questão, a fim de aprimorar a forma como se dá a reflexão acadêmica e a consequente abordagem nas políticas de desenvolvimento.

O trabalho, por ser elemento central na formação do sentimento de pertença à comunidade, portanto, atrelado à territorialidade, configura-se como temática central de pesquisa na contemporaneidade. O ser humano, imbuído de tal sentimento de completude, que um trabalho dignificado lhe traz, se constitui agente transformador

do meio. Desta maneira, torna-se peça na criação de políticas públicas para que exista um aperfeiçoamento no tocante à dignificação do trabalho.

Ângelo Soares (2011, p.89) fez uma análise etimológica da palavra “trabalho”: “o verbo ‘trabalhar’ vem do latim ‘*tripaliare*’, torturar com o ‘*tripalium*’, um instrumento de tortura formado por três estacas em forma piramidal”. Em sua origem, a palavra “trabalho” tem a conotação de uma atividade de sofrimento, tortura.

Para Hannah Arendt, o trabalho faz parte da condição humana, sendo ele uma das formas de vida que o ser humano impõe a si mesmo para sobreviver. Mais especificamente, o trabalho traduz-se como produção de bens duráveis, em permanente processo de transformação das coisas naturais, em artificiais. O trabalho é um processo que surge de forma cultural, como forma de alguém dizer de si mesmo (ARENDT, 1983).

Arendt, ainda, afirma que, na era moderna, o que mais se destaca é a característica da glorificação do trabalho, mais especificamente, o trabalho produtivo. Ela denota termos que distinguem trabalho:

> o grego distinguia *ponein* de *ergazesthai*, o latim *laborare* de *facere* ou *fabricari*, o francês *travailler* de *ouvrer*, o alemão *arbeiten* de *werken*. Em todos casos, os [termos] equivalentes de trabalho têm uma conotação inequívoca de experiências corporais, de fadigas e penas; e na maioria dos casos eles também são usados, de modo bastante significativo, para as dores do parto (ARENDT, 2005, p.179)

E ainda afirma:

> O trabalho, aprisionado no movimento cíclico do processo biológico, não tem, propriamente falando, nem um começo nem um fim — apenas pausas, intervalos entre a exaustão e a regeneração (ARENDT, 2005, p. 185).

Desta forma, a autora coloca a pessoa como senhora e mestre de sua própria existência, porém, afasta a possibilidade de aplicação desse poder à realidade no trabalho. Ou seja, o homem, para Arendt (2005), está sujeito às necessidades de sua vida, sendo o trabalho uma delas, vinculada à sobrevivência. Dessa maneira, não possui completo poder sobre a própria vivência. Vive em um constante ciclo de exaustão e regeneração, existindo para o trabalho, e trabalhando para existir (ARENDT, 1983).

Ainda reforça que, para/no trabalho, todos são julgados em questões de adequação para que o produto final seja exatamente o desejado por aqueles que o

idealizaram: o produto final organiza todo o sistema de produção, e não o contrário (ARENDT, 2005). Reforçando então a ideia de que o trabalhador existe para o trabalho, em uma objetificação constante da pessoa.

Surge, no meio laboral, o que Dejours (2007) define como banalização da injustiça social. Nessa banalização, o medo, a submissão e a pressão no trabalho envolvem o trabalhador de tal maneira que a sua objetificação e injustiças que ocorrem são minoradas, ou até ignoradas (DEJOURS, 2007).

A pressão para assegurar o seu espaço de trabalho, assim como para manter um padrão mínimo de sobrevivência acabam por desencadear essa banalização. A precarização não se torna ponto central de discussões principalmente por medo em razão da submissão aos processos e superiores hierárquicos (DEJOURS, 2007).

Dessa maneira, o trabalho, para Christophe Dejours (2007), é elemento central do adoecimento daqueles envolvidos no sistema. Ao mesmo tempo que o trabalho gera a oportunidade de pertencimento e mantenimento do modo de vida, produz adoecimento pelas suas condições de precarização.

Émile Durkheim (1999) entende o trabalho como gerador de solidariedade, por conta da divisão de funções. O trabalho pode, segundo Durkheim (1999), ser uma ferramenta de coesão entre os indivíduos, na qual o funcionamento da sociedade é satisfatório na medida em que a coesão também o seja. A coesão Durkheiniana se estabelece em detrimento de uma complexa divisão do trabalho, que tem em sua essência o fato social e seus componentes exterioridade, coercitividade e generalidade, estruturantes e presentes nas sociedades mais complexas.

Porém, sem essa característica, ou seja, quando o trabalho não enseja solidariedade, segundo Durkheim (1999), instalar-se-ia uma patologia social, definida por Durkheim como condição anômica e, nestes casos, os indivíduos não estariam cumprindo suas funções no coletivo, refletindo, portanto, a decadência das instituições (DURKHEIM, 1999).

É necessário recorrer a essas diferentes abordagens históricas teóricas para que se consiga perceber o quão o trabalho acaba por ser analisado de maneira diferenciada e, por vezes, passível de generalização, como se estivesse atrelado à atividade humana executada após a Revolução Industrial. Reconhecer a complexidade e diversidade proporciona a construção de um arcabouço conceitual mais sólido.

De acordo com Hobsbawn (2000), no começo do período industrial, o trabalhador era obrigado a aceitar, como salário, o valor mínimo necessário para a sua subsistência. Ele, ainda reforça que as mulheres não estavam inclusas nesse direito mínimo, visto que recebiam menos do que os homens, consequentemente, menos que o necessário para a subsistência.

Neste processo de aceitar, por necessidade, o que lhes era oferecido, foi então que a mão-de-obra começou a ser considerada mercadoria, na qual se estipulava o preço de acordo com a demanda, se medir o esforço aplicado no serviço de acordo com o pagamento. A partir daí começou-se a perceber que a ineficiência desses trabalhadores passou a ser mais visível, justamente pela falta de condições dignas de trabalho e pela coação, de matéria econômica ou não, em se começar a trabalhar ou a continuar trabalhando (HOBSBAWN, 2000).

Hobsbawn (2000) aborda, dessa forma, um ciclo de violência que desde o começo do período industrial, faz a realidade do/no trabalho ser precarizada e precarizante, justamente pela falta de escolha do trabalhador.

Verifica-se que, constantemente, o trabalho atrela-se a uma contraprestação monetária ou resultado material, concreto. Sendo, inclusive, considerado como aquele passível de possuir uma coordenação ou sistematização na consecução das tarefas a serem realizadas. Nesta abordagem, o trabalho doméstico e o setor de serviços não são considerados como trabalho (SOARES, 2011), pois eles apresentam limitações que invisibilizam parcelas da sociedade e limitam discussões importantes à ciência e à ação estatal.

O trabalho, retornando a Dejours (2007), é colocado como componente da dinâmica de realização do ego, ou seja, promove o reconhecimento da pessoa, sendo decisivo para a motivação e imprescindível para a transformação de sofrimento em prazer. O trabalhador se reconhece não apenas no resultado alcançado[1], mas também se dá pelo sentido a todos os infortúnios vividos na trajetória (DEJOURS, 2007). Não se pode, portanto, ignorar o sofrimento vivido ao se analisar o conceito de trabalho. Afinal, a subjetividade da relação entre trabalho e sofrimento é o que faz o trabalhador subsistir.

[1] Que Karl Marx já denominou em seus escritos como sendo a reificação, na qual o trabalhador se reconhece no trabalho produzido, objetificando-se em um processo de alienação (MARX, 1996).

Dejours (2007) apresenta uma preocupação com o que denomina resistência: “é a resistência, ou seja, a capacidade de aguentar firme o tempo todo, sem relaxar” (DEJOURS, 2007, p.47). Para ele, o sofrimento do trabalhador, apesar de visível, é ignorado, ou minimizado, por necessidade: medo ou submissão.

Para Braverman (1987), a força de trabalho é instrumento para se enfrentar a natureza, já que o ser-humano possui a capacidade organizacional de manipulação de produtos e de produção, e complementa:

> O trabalhador faz o contrato de trabalho porque as condições sociais não lhe dão outra alternativa para ganhar a vida. O empregador, por outro lado, é o possuidor de uma unidade de capital que ele se esforça por ampliar e para isso converte parte dele em salário (BRAVERMAN, 1987, p.55).

Assim, a força produtiva permanece no trabalho como maneira de formação de lucro e expansão do capital, e, da mesma forma, todo o ambiente, condições e situações vividas e construídas nesse meio existem também por/para manutenção do capital. Braverman (1987) ainda afirma: “Do ponto de vista do capitalista, esta potencialidade multilateral dos seres humanos na sociedade é a base sobre a qual efetua-se a ampliação do seu capital.” (BRAVERMAN, 1987, p.58).

Antunes (2006), por sua vez, escreveu sobre as constantes mudanças e tendências verificadas no mundo do trabalho, ocorridas a partir do final dos anos 1980. Junto com outros pesquisadores, em especial vinculados ao Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho - CESIT da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, foi responsável por cunhar o conceito de reestruturação produtiva. Antunes apontou que a intelectualização do trabalho e a desqualificação (aliada a desespecialização e polivalência) do trabalhador (ANTUNES, 2006) como um movimento contraditório, no qual parte dos trabalhadores passa por um processo de superqualificação, e parte passa por uma intensa desqualificação, mostrando que não existe uma tendência única nesse meio.

Na desqualificação, intensifica-se a subproletarização pós-moderna. Nela, trabalhadores absorvem diversas funções, com finalidade de diminuir seu poder no meio de produção por falta de qualificação, ou seja, o trabalhador conhece de todo o processo, com pouca profundidade nesse conhecimento (ANTUNES, 2006).

Na superqualificação, existe uma intelectualização do trabalho manual. Ou seja, o trabalhador opera apenas com qualificação suficiente para fazer a máquina

produtiva continuar funcionando. Porém, essas pessoas estão sempre subordinadas ao processo de produção e ao processo de valoração (ANTUNES, 2006).

Dessa maneira, Antunes (2006) demonstra o trabalho também como relação social, mas enfatizando a questão do poder de decisão. O proletário, em todas as situações, acaba por ser subordinado a processos, sem poder decisório sobre a realidade em que vive, e sem poder de fala sobre as condições e vivências do/no trabalho. A classe trabalhadora assalariada, totalmente dependente do trabalho, é constantemente ampliada e não deixará de existir (ANTUNES, 2006).

## 2.2 A invisibilidade do trabalho

No caso de determinadas decisões serem tomadas sem se levar em conta elementos participantes de determinado território, esses indivíduos são apenas atingidos pelas decisões, mas não encontram espaços para participação, manifestação e reivindicação de seus desejos, interesses ou mesmo para fazerem valer seus direitos. Sendo assim, instaura-se a condição de invisibilidade de populações, de situações, ou de interesses. O que permanece é superficial, perdendo-se significados e o espaço significativo, agora então, “preenchido” pelo vazio.

A respeito disso, Martha Nussbaum (2017) explica que abdicar da ação interna do meio para sua própria transformação, em detrimento de um desenvolvimento vindo externamente é, na verdade, negligência por parte do Estado. Ser agente da sua própria realidade é elemento fundamental para que o indivíduo perceba como um incluído.

O mínimo devido pelo Estado à população é a permissão para que cada um desenvolva e exerça plenamente suas capacidades para que possa ser agente da sua própria luta. Esse direito se firma na equidade, levando em conta as diferenças entre as individualidades para que direitos e deveres ideais sejam alcançados com justiça. Neste caso, cada indivíduo poderia contar com o poder Estatal para exercer, plenamente, sua autonomia.

Este procedimento traz melhoras às oportunidades de todos os participantes, já que nesse processo não se excluem certos grupos por serem tratados como, sistematicamente, iguais. Dependendo da estrutura, precisa-se de recursos diferentes para se chegar ao mesmo destino (NUSSBAUM, 2017).

A matéria das capacidades trazida pela Martha Nussbaum (2017) mostra que a generalização, falta de políticas inclusivas e falta de leis que saneie o desequilíbrio social são elementos marcantes da exclusão do Estado.

Isso traz à tona a discussão de que o trabalho não pode ser desprendido de seu contexto social (SOARES, 2011, p. 92). Este é uma relação social, visto que é construído, e não nos é dado como fator independente de uma estrutura de redes[2].

Desta maneira, é impossível desprender o trabalho do seu aspecto de relação social. Constrói-se o trabalho de maneira a fortalecer a divisão social de gênero (KERGOAT, 1986), raça, etnia, classe, idade (SOARES, 2011), entre diversas outras formas. Como parte desse meio sistêmico, todas elas são interrelacionadas e se comunicam da mesma forma que se atravessam de maneiras complexas (COLLINS, BILGE, 2021; CRENSHAW, 2002).

A segmentação entre trabalho físico e trabalho cognitivo (SOARES, 2011) também se conecta com as anteriores em questões sociais históricas: relações de poder que evidenciam raças ou gêneros considerados dominantes. Fortalece-se uma discriminação infundada, o que evidencia uma desigualdade latente, com raízes profundas em questões sociais complexas (COLLINS, BILGE, 2002).

Desta maneira, facilmente se ultrapassa um importante limite de invisibilização de indivíduos e grupos sociais. Invisibiliza-se trabalhos domésticos, trabalhos voluntários, e até mesmo trabalhos no setor de serviços, que nem sempre possuem resultados físicos materiais. Da mesma maneira, acaba por invisibilizar mulheres em seus papéis domésticos, que são historicamente construídos como papéis estritamente femininos, mas que são igualmente necessários econômica e socialmente (SOARES, 2011).

Ricardo Antunes (2006) também comenta sobre a articulação complexa da participação feminina no trabalho:

> A classe-que-vive-do-trabalho é tanto masculina quanto feminina. É, portanto, também por isso, mais diversa, heterogênea e complexificada. Desse modo, uma crítica do capital, enquanto relação social, deve necessariamente apreender a dimensão de exploração presente nas relações capital/trabalho e também aquelas opressivas presentes na relação homem/mulher, de modo que a luta pela constituição do gênero-para-si-mesmo possibilite também, a emancipação do gênero mulher (ANTUNES, 2006, p.54).

---

[2] Esse aspecto sistêmico é necessário também para a compreensão da relação entre o trabalho e a Interseccionalidade, que será abordada na próxima seção deste trabalho.

Toda essa discussão sobre o trabalho ser uma relação social é importante para distanciar-nos da conceituação incompleta de que o trabalho se limita à questão econômica. Muito mais que relação econômica, é relação de poder, com consequências sociais, emocionais e físicas, e existe de uma maneira intrincada com todas as outras áreas de vida do(a) trabalhador(a).

Na mesma medida em que resulta em consequências à pessoa que trabalha, também acarreta mudanças consideráveis em escalas maiores. O trabalho é perpassado por outras relações sociais, evocando a sua interdependência (DURKHEIM, 1999).

Christophe Dejours (1992) afirma que até o fim do século XIX a questão da saúde não era matéria passível de preocupação no universo do trabalho. Era necessário apenas uma preocupação com a subsistência.

Tal fato explicita uma difícil realidade no período do desenvolvimento do capitalismo industrial, no qual se identifica uma luta pela sobrevivência acima de qualquer preocupação com condições de trabalho, ou qualquer preocupação com a vivência do trabalhador (DEJOURS, 1992).

Dejours (1992) também afirma, em sua obra intitulada “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”:

> Estes diferentes elementos concorrem para fazer pensar que, do período atual, deveria emergir o tema da relação saúde mental-trabalho, primeiro como tema de reflexão das organizações operárias, em segundo como objeto de trabalhos científicos, a exemplo do que se pode observar sobre as condições de trabalho com a medicina do trabalho e a ergonomia. (DEJOURS, 1980, p.25)

Christophe Dejours faz uma ligação entre a adesão ao discurso economicista e a banalidade do mal, de Hannah Arendt. No caso, atribuir os infortúnios e injustiças no/do trabalho ao acaso não passa de uma forma de alguém tentar se desviar da responsabilidade de fazer parte de um grande sistema que permite que isso aconteça. Não passa de uma defesa do papel de cumplicidade para com a adversidade social. Ainda afirma:

> “Sem mobilização política contra a injustiça, derivam de uma dissociação estabelecida entre adversidade e injustiça, sob o efeito da banalização do mal no exercício de atos civis comuns por parte dos que não são vítimas da exclusão (ou não o são ainda) e que

> contribuem para excluir parcelas cada vez maiores da população, agravando-lhes a adversidade.” (DEJOURS, 2007, p.21)

Dejours (2007) ainda atribui a tolerância a tais injustiças à falta de mobilização coletiva. Falta reação contra o intolerável, e isso apenas agrava as mazelas sofridas pelos trabalhadores: no caso, a invisibilização de sujeitos, de processos, realidades imprescindíveis.

## 2.3 Trabalho Decente

O trabalho é decente por ser “convenientemente remunerado, levando-se em conta o nível de desenvolvimento do país, que se faz em condições de salubridade também aceitáveis e dá lugar a relações humanas que respeitam a dignidade do trabalhador” (SACHS, 2010, p.33). Tal afirmação corrobora com o que desde os anos 1990 a Organização Internacional do Trabalho, OIT, conceituou como sendo Trabalho Decente, para fazer referência ao trabalho humano, que deve possuir remuneração adequada, levando-se em conta garantias como equidade e segurança, para conceder uma vida digna aos trabalhadores.

Vale ressaltar que remuneração adequada e vida digna devem ser entendidas em abordagem sistêmica, ou seja, só fazem sentido em um dado território, levando-se em consideração todas as dimensões. Assim sendo, a remuneração digna para um trabalhador europeu poderá não ser para um trabalhador brasileiro.

O Trabalho Decente ancora-se no respeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, portanto, devem ser eliminadas formas de discriminação e exploração, precisando ainda estar compromissado com a geração de maior número e melhor qualidade de empregos; a promoção e ampliação do diálogo e da proteção social.

> [...] Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. [...] (BRASIL; IPEA, 2010, p.27)

A noção de Trabalho Decente é a unificação por parte da OIT de um conjunto de mais de uma centena de convenções, que durante muitos anos objetivam combater

várias formas de precarização do trabalho e regulamentar as condições de exercício do trabalho, sendo que dentre elas, pode-se elencar como relevantes[3]:

> 1)N.º 29 Convenção sobre o trabalho forçado, 1930;
> 2)N.º 87 Convenção sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948;
> 3)N.º 98 Convenção sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949;
> 4)N.º 100 Convenção relativa à igualdade de remuneração, 1951;
> 5)N.º 105 Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957;
> 6)N.º 111 Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958;
> 7)N.º 138 Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973;
> 8)N.º 182 Convenção sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999; (OIT, 2006)

A I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente faz parte da trajetória da construção das políticas públicas em prol do trabalho decente no Brasil. Em seus eixos, contempla princípios e direitos, bem como a proteção social devida aos trabalhadores:

> I-PRINCÍPIOS E DIREITOS 1. Igualdade de oportunidades e de tratamento, especialmente para jovens, mulheres e população negra. 2. Negociação Coletiva; 3. Saúde e Segurança no Trabalho; 4. Política de valorização do salário mínimo; e II- PROTEÇÃO SOCIAL 1. Prevenção e erradicação do trabalho infantil; 2. Prevenção e erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas; 3. Informalidade; e 4. Migração para o Trabalho. (CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE, 2011, p.21)

O respeito a tais princípios e aspectos da proteção social do indivíduo trabalhador garante o avanço do Brasil na consecução de melhores índices na erradicação da pobreza extrema e da fome, para que o subemprego não seja a única alternativa ao desemprego (SACHS, 2004).

Reafirma-se, portanto, como contraposição à precariedade a que os trabalhadores são submetidos, que o Trabalho Decente é direito que remete à cidadania e direitos sociais, tangenciando a esfera dos Direitos Humanos e dignidade.

As violações ao Trabalho Decente representam a subversão da realidade que se deseja e a materialização do trabalho precarizado pela imposição da condição de invisibilidade aos envolvidos no processo produtivo. Podem-se encontrar os princípios

---

[3] A íntegra das convenções encontra-se no anexo 1.

que regem o Trabalho Decente no rol dos direitos humanos, bem como na Constituição Brasileira, são a expressão da humanização e dignificação do trabalho.

Os direitos dos trabalhadores, no que concerne ao assunto, pressupõem interdependência: se forem tomados isoladamente, podem descaracterizar o Trabalho Decente. Desta forma, todos aqueles que tiverem relação com a dignidade do trabalhador, devem ser considerados necessários, assim como os que têm relação com direitos sociais e igualdade (COMPARATO, 2010). Na legislação brasileira em geral, os princípios do Trabalho Decente são contemplados na Constituição Federal, CF, e legislação complementar, visto que toda normatização deve seguir o princípio da dignidade da pessoa humana.

A visão internacional de Trabalho Decente caminha para um modelo de diálogo social, promoção de direitos fundamentais, proteção social, emprego e fortalecimento do tripartismo empregadores-empregados-governo (OIT, 2006), ou seja, além da dignidade moral, Trabalho Decente se firma em pilares que afastam as hipóteses de trabalhadores serem pagos indevidamente, mesmo que em condições adequadas. Nestes mesmos moldes, não são admitidos, o trabalho forçado, trabalho infantil, ou com exploração sexual, a desigualdade de oportunidades e tratamento diferenciado entre os gêneros.

Apesar dos avanços legislativos que possam ter ocorrido nos últimos anos, a precarização do trabalho ainda se mantém uma realidade. Um dos exemplos é a Reforma Trabalhista de 2017, como mudança legislativa que culminou em uma acentuada institucionalização da invisibilidade do trabalhador.

Na reforma trabalhista de 2017, o trabalhador perdeu prerrogativas que antes levavam-no a fazer valer seus direitos garantidos tanto infraconstitucionalmente quanto de maneira material e formalmente constitucional.

Assim, a injustiça social passa a ser banalizada e institucionalizada. Condições precárias e precarizantes de trabalho fazem todo o processo de desenvolvimento do país ser uma realidade difícil de ser alcançada justamente pelo constante distanciamento que se dá dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, por meio de uma invisibilização institucionalizada pelo próprio Estado para com o trabalhador.

## 2.4 Desenvolvimento como Direito Humano

A partir da afirmação da dignidade e prevenção do sofrimento humano, se firmam os Direitos Humanos. Estes são os direitos de matéria constitucional, que foram instituídos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH, (1948) e posteriormente recepcionadas pela Constituição Federal Brasileira de 1988.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) surgiu como uma resposta ao totalitarismo existente naquele momento histórico, como uma maneira de prevenção de barbáries contra os seres humanos. A partir do documento, foram ainda firmados acordos e convenções que ampliaram e reforçaram os direitos adquiridos.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 recepcionou os conceitos e prerrogativas em questões não só materialmente, mas então formalmente constitucionais, trazendo assim, segurança jurídica e ainda mais proteção.

Os Direitos Humanos têm, como características, a sua universalidade, indivisibilidade, interdependência, e disponibilidade a todos e todas, não existindo a possibilidade de serem abdicados por quaisquer motivos. Dentre eles, existe o direito à liberdade, vida digna, expressão, segurança, assim como o direito a um julgamento justo, entre outras diversas proteções ao ser humano (PIOVESAN, 2013).

A partir dos Direitos Humanos, podem ser criadas ações afirmativas de direitos, com o fim de resguardá-los e aperfeiçoá-los na prática do desenvolvimento de dado país ou comunidade. Trata-se de um direito que decorre dessa proteção abrangente, o Direito ao Desenvolvimento. Abarca-se os Direitos Humanos e também outras proteções.

No documento intitulado Desenvolvimento Includente e Trabalho Decente para todos (2002), de autoria do economista Ignacy Sachs, tem-se como central a ideia complexa e multidimensional do desenvolvimento, que permeia a agenda das Nações Unidas desde sua criação e se contrapõe aos fundamentalistas do mercado, os quais refutam a necessidade de uma Teoria do Desenvolvimento na medida em que ele seria um efeito cascata. Sua argumentação repousa, entre outros, na (i)moralidade que permeia as profundas desigualdades entre os ricos e pobres.

Visto que o desenvolvimento “[...] é um processo de dimensões política, social e cultural que tem como beneficiário primário a pessoa humana” (SILVA, 2021, p.55), é importante ressaltar que não se deve fixar as discussões a este respeito sem envolver toda essa natureza sistêmica do processo.

Para Sachs (2002) a teoria do desenvolvimento não pode se limitar ao crescimento econômico, mas fazer convergir de um lado acumulação de capital, Produto Interno Bruto-PIB e demais indicadores econômicos, e por outro propiciar a compreensão desses elementos como o que ele denomina de “porta de entrada” para o emprego e o autoemprego, os quais inscrevem homens e mulheres no mundo do trabalho não precarizado, reconhecido como Decente para uma dada sociedade. (SACHS, 2010).

Para essas questões, que também estão relacionadas a esse modelo de promoção de direitos fundamentais, a Organização das Nações Unidas – ONU, instituiu um plano de ação. Trata-se da Agenda 2030, que busca direcionar o mundo a uma jornada de desenvolvimento sustentável.

A Agenda 2030 instituiu 17 (dezessete) Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS, que são subdivididos em 169 (cento e sessenta e nove) metas, com a finalidade de estimular ações pelo planeta que auxiliem no desenvolvimento sustentável em diversos âmbitos.

Os ODS existem de forma indivisível e integrada, ou seja, ao buscar alcançar um, os outros indiscutivelmente também estarão abarcados. Interconectados, são parte de um plano que abarca as três dimensões do Desenvolvimento Sustentável: a dimensão social, a econômica e a ambiental (ONU, 2015).

Figura 1 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
Fonte: ONU, 2015.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estão listados na Declaração elaborada em setembro de 2015, no momento da celebração do septuagésimo aniversário da ONU. Nessa declaração, chefes de Estado e de Governo decidiram sobre esses objetivos e os elencaram:

> Objetivo 1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;
> Objetivo 2. Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável;
> Objetivo 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;
> Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;
> Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;
> Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos;
> Objetivo 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos;
> Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos;
> Objetivo 9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;
> Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;
> Objetivo 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;
> Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;
> Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos;
> Objetivo 14. Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;
> Objetivo 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade;
> Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;
> Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável (ONU, 2015, p.18).

Dentre os 17 ODS, destacam-se aqueles que se relacionam ao presente trabalho: Objetivo - Igualdade de gênero (ONU, 2015), visto a relevância do gênero na discussão tanto da Interseccionalidade (como conceito ou ferramenta de análise)

quanto do Trabalho Decente, em sua essência intrincada aos preceitos e fundamentos constitucionais; Objetivo 8-Trabalho decente e crescimento econômico (ONU, 2015), no tocante à relevância da argumentação sobre os Direitos Humanos e Direitos Fundamentais estabelecidos na Constituição Federal Brasileira de 1988; Objetivo 10 - Redução das desigualdades (ONU, 2015), visto a sua ligação com a promoção de justiça social a partir da Interseccionalidade e do próprio Trabalho Decente; Objetivo 16 - Paz, justiça e instituições eficazes (ONU, 2015), visto a abrangência que ele contém no tocante à discussão das consequências positivas de criação de políticas públicas com características interseccionais.

Os ODS escolhidos vinculam-se diretamente com a justiça social, visto as características interdependentes dos objetivos, que as aproximam de questões contempladas nos direitos fundamentais, direitos difusos e coletivos, entre outros. Ou seja, sua consecução traria, como consequência, uma aproximação à justiça social, assim como ao pleno gozo dos direitos garantidos em matéria constitucional.

Desta maneira, quando o desenvolvimento não é exclusivamente reduzido ao crescimento econômico (SACHS, 2002), é imprescindível focar em ações que abranjam os ODS. Sendo, portanto, o desenvolvimento um processo em que a justiça social é o objetivo principal das Agendas governamentais.

## 3. INTERSECCIONALIDADE COMO JUSTIÇA SOCIAL

Para o desenvolvimento da reflexão sobre a Interseccionalidade, como justiça social, demanda-se analisá-la como categoria, bem como fazer uma incursão histórica, pontuar marcos teóricos, objetivos e principais pautas políticas. Faz-se necessário tal abordagem política da Interseccionalidade, uma vez que sua emergência como categoria se deu na vivência política, passando, posteriormente, a ser investigado no âmbito da Academia.

De início eram discussões que tinham como foco os diferentes eixos de poder, as quais engendrariam consequências únicas devido à relação de interdependência entre elas. Na década de 1960, quando começou a ser discutida, a Interseccionalidade não possuía tal denominação, ou conceituação clara como atem nesta segunda década do século XXI, mas era tema presente no debate político, por parte de intelectuais e ativistas, principalmente na área do feminismo negro norte-americano. Nessas discussões, ainda não se abordava a Interseccionalidade, mas as relações de poder já eram observadas sob a perspectiva interseccional (PEREIRA, 2021).

Desta maneira, entre 1960 e 1980, mulheres ativistas e intelectuais que não se encaixavam na normatividade branca passam a discutir a Interseccionalidade como uma crítica do feminismo negro à *práxis* de mulheres brancas integrantes do movimento feminista (PEREIRA, 2021).

Desta forma, foi a partir do enfrentamento de crises gestadas em meio aos movimentos sociais que as ideias interseccionais passaram a ser matéria de reflexão. Estabeleceu-se, assim, o contexto para que, ulteriormente, o conceito pudesse ser abordado cientificamente.

A Interseccionalidade como conceito foi trazido por Kimberlé Crenshaw, em 1989, como instrumento presente nos sistemas de opressão, exploração e dominação, tendo a sua operacionalização de forma vinculada (PEREIRA, 2021) e, portanto, relacional. Tal origem adveio da preocupação com a inclusão de grupos marginalizados e invisibilizados, trazendo à tona a necessidade de promoção de justiça social.

Os marcadores sociais “[...] de maneira dinâmica, criam intersecções complexas e geram desigualdades básicas e posições relativas entre mulheres, grupos étnicos ou raciais, classes sociais [...]” (PEREIRA, 2021, p. 447), cada

cruzamento criaria uma realidade facilmente invisibilizada, criando e/ou fortalecendo desigualdades e discriminações relevantes à (in)justiça social.

Esse termo passou a passou a ser mais amplamente adotado a partir do início do século XXI em diferentes meios, não limitando-se à esfera da militância. O termo também não se limita ao ambiente acadêmico, mas é conteúdo presente em disciplinas, cursos, livros, norteando iniciativas de combate à violência, justiça social, justiça reprodutiva, entre outras (COLLINS, BILGE, 2021).

As vivências são múltiplas quando se consideram diferentes comunidades e diferentes histórias. Tais realidades podem se complementar em algumas questões, assim como podem se transversar em outras. Cada atravessamento, ou, como disposto por Crenshaw (2002), intersecção (figura 1), traz em si uma nova camada de problematização, a qual se diferencia da anterior em um ciclo infinito. O conceito de Interseccionalidade busca compreender esse fenômeno que ocorre em relações de poder, atraindo a atenção da pesquisa a relações identitárias diferentes das ordinárias (CRENSHAW, 2002).

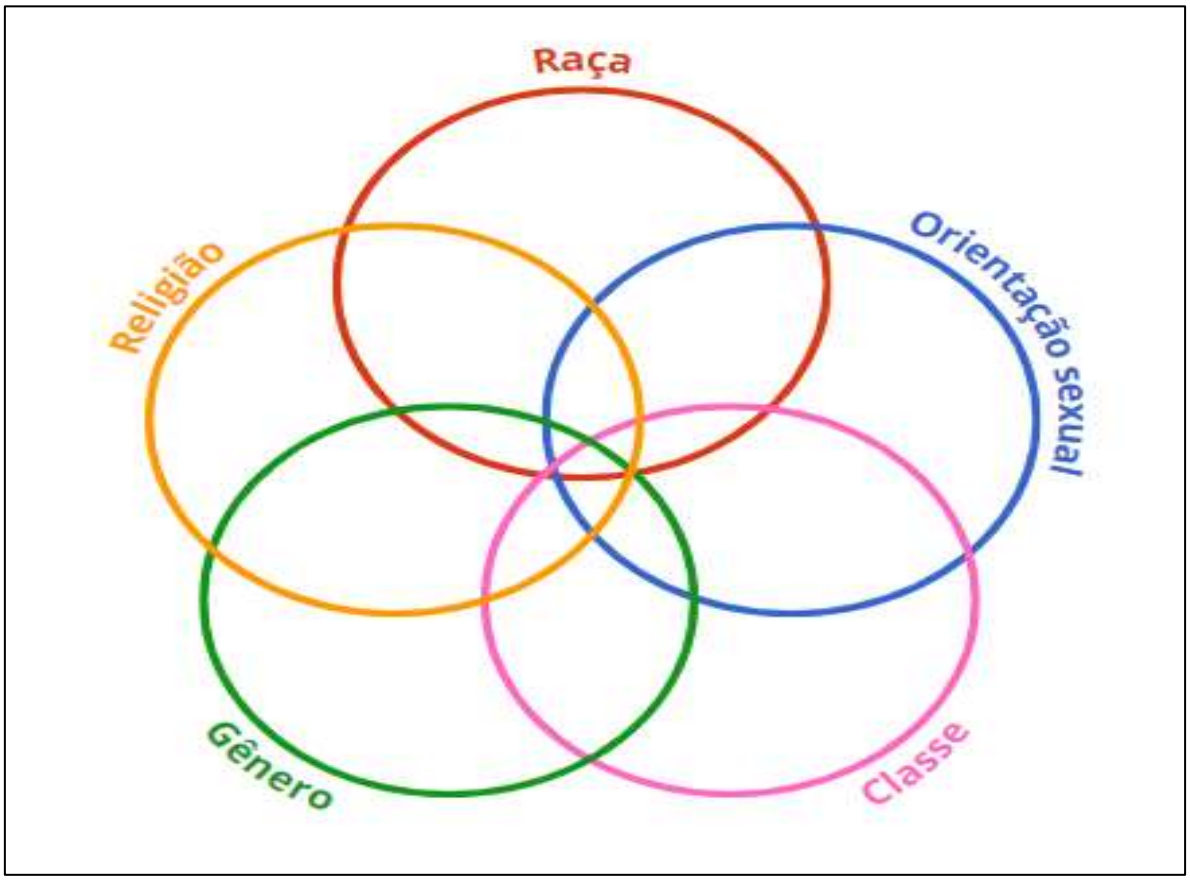



Figura 2: Intersecções.
Fonte: construção da autora, 2023.

Para retratar essas realidades múltiplas, consideram-se sistemas de subordinação (CRENSHAW, 2002), também chamados de eixos de opressão (COLLINS, BILGE, 2021), aqueles reprodutores da dominação, exploração e/ou discriminação, promotoras de exclusão ou não-inclusão de indivíduos e/ou grupos.

Identificam-se, como eixos de opressão: raça, classe e gênero, não sendo estes os únicos, mas podendo (ou não) existir em conjunto com aspectos culturais, componentes de regionalidade[4], orientação sexual, idade, deficiência física, escolaridade formal, entre outras.

São realidades que, quando interseccionam, se metamorfoseiam em estruturas mais complexas que as anteriores. Tais relações identitárias acabam por formar relações de dominação, opressão ou discriminação, geralmente contra identidades minoritárias (CRENSHAW, 2002). Essa abordagem de Interseccionalidade pode ser aplicado em diversas questões, como conceito ou como ferramenta de análise.

Kimberlé Crenshaw (2002), precursora do termo, especifica que a Interseccionalidade é um conceito metafórico, visto que busca mostrar como sistemas discriminatórios criam, fortalecem e evidenciam desigualdades. A Interseccionalidade "[...] busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação" (CRENSHAW, 2002, p.177). Ou seja, vários eixos de poder, mutuamente excludentes, oprimem um mesmo indivíduo, de maneira estrutural.

Crenshaw (2002) continua:

> Por vezes, os danos são causados quando o impacto vindo de uma direção lança vítimas no caminho de outro fluxo contrário; em outras situações os danos resultam de colisões simultâneas. Esses são os contextos em que os danos interseccionais ocorrem - as desvantagens interagem com vulnerabilidades preexistentes, produzindo uma dimensão diferente do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p.177).

[4] No caso do Brasil, um país de dimensão continental e consequente diversidade cultural, a regionalidade é um eixo a ser considerado, uma vez que o vivenciado no Oiapoque é diverso do que acontece no Arroio Chuí. Adicionalmente, o processo de migração interna, em função do trabalho e outras motivações econômicas, sociais leva consigo componentes de cultura. Caberia sim, um tópico específico de investigação sobre este eixo, mas não sendo foco desta pesquisa, far-se-á em outro estudo futuro.

Ou seja, sejam as opressões concomitantes, ou supervenientes, os danos causados por elas são diferentes em questão de desempoderamento: um não exclui o outro, mas cria uma dimensão nova de vivências precarizantes.

Carla Akotirene (2019) escreve a respeito da Interseccionalidade como uma ferramenta ancestral, que atravessa limites impostos externamente àqueles que sofrem:

> A interseccionalidade visa dar instrumentalidade teórico-metodológica à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado - produtores de avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe, modernos aparatos coloniais (AKOTIRENE, 2019, p.19).

Existindo formas incontáveis de opressão, também existirão formas incontáveis de intersecção entre elas. Como alcançar todos e todas para fazer ser possível um desenvolvimento inclusivo? Seria o desenvolvimento pleno um processo apenas distante ou seria ele impossível?

As divisões sociais sofridas no Brasil resultantes de classe, gênero, raça, capacidade, entre outras, são evidentes no que se diz respeito a realidade trabalhista. Por conta dessas divisões, decorrentes da desigualdade social estrutural, surgem movimentos sociais dedicados a combater os problemas sociais.

Existem outras conceituações, e entre as mais consagradas na Academia, está a descrição de Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2021):

> A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária - entre outras - são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (COLLINS, BILGE, 2021, p.15).

Porém, os movimentos sociais antirracistas, feministas ou de sindicatos acabam por abordar apenas um grupo por vez, o que resulta em estratégias de políticas públicas insuficientes a mitigar a desigualdade social nas relações de poder (COLLINS, BILGE, 2021).

Cada um desses movimentos, entre muitos outros, privilegia uma categoria de análise, o que resulta em pouco espaço para os problemas sociais mais complexos, como explicitado por Patricia Hill Collins e Sirma Bilge:

> Considerando que as afro-americanas eram também negras, mulheres e trabalhadoras, o uso de lentes monofocais para abordar a desigualdade social deixou pouco espaço para os complexos problemas sociais que elas enfrentam (COLLINS, BILGE, 2021, p.17).

Afinal, o universalismo das políticas públicas acaba por deslegitimar lutas e opressões sofridas por grupos minoritários, que acabam se vendo reféns de uma estrutura que obriga a perseguir agendas contraditórias (AKOTIRENE, 2019).

Tais indivíduos encontram-se nem sempre em situação de exclusão social, mas sim de não-inclusão. Ainda que o Estado legisle a respeito, neste caso, do Trabalho Decente e regulamente sobre suas questões, a inclusão formal de todos e todas, que deveriam ser contemplados, é uma realidade ainda distante. A Interseccionalidade é imprescindível para a proposta justamente por trazer à discussão pautas que estão no centro da discussão do trabalho não precarizado.

Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2021) apontam uma tendência de dominação por meio da invisibilização:

> Assim, os estudos de estratificação/classe com ênfase nos entendimentos dominantes sobre trabalho e ocupações refletem amplamente a tendência generalizada de equipararas experiências masculinas brancas com as experiências da sociedade como um todo. (COLLINS, BILGE, 2021, p. 62)

Isso porque o Trabalho Decente necessita, para que exista, do reconhecimento de que alguém sofre por condições diversas e complexas que precarizam o trabalho, para, só assim, encontrar soluções verdadeiramente aptas a resolver – ou ao menos diminuir – as opressões sofridas.

As complexidades das relações de trabalho trazem indiscutivelmente a necessidade da discussão sobre Interseccionalidade. Kimberlé Crenshaw (2002) afirma que só se pode dirimir algo quando se sabe o que é, e quando se dá nome ao problema.

Não existe apenas uma forma de opressão que atinge o ambiente, ou o universo, do trabalho, mas sim uma intersecção de várias, que formam realidades distintas, e experiências também distintas.

Cada um desses elementos sozinhos já pode ensejar formas de dominação, controle ou opressão. É o caso do racismo, elitismo classista, machismo, etarismo, xenofobia, LGBTQIAP+fobia, capacitismo, entre outros. Porém, quando essas formas de opressão se combinam, temos condições de vida, identidade, dominação ou opressão muito mais complexas.

Desta forma, além de tratar-se de sobreposição de opressões, também existe a interseção de realidades distintas daqueles que experienciam o mesmo dia-a-dia no trabalho, ou realidades distintas daqueles que, mesmo vivendo no mesmo país, sob a mesma legislação, acabam por vivenciar realidades diferentes no que diz respeito ao asseguramento de seus direitos.

Também por isso é indispensável a adequação das pesquisas concernentes ao Trabalho Decente. É necessário que a questão da Interseccionalidade no trabalho seja questionada e discutida cientificamente para que exista evolução (CRENSHAW, 2002).

Perpassado por diferentes relações sociais como as de raça, de etnia, de classe, de sexo/gênero e de idade, o trabalho produz e é, ao mesmo tempo, o produto de uma sociedade (SOARES, 2011).

Desta maneira, o trabalho acaba por criar e ser criação de/por/para uma sociedade que exclui, não inclui e segrega aqueles que não se encaixam nos padrões impostos por razões histórico-políticas-culturais, afastando, assim, a possibilidade de uma realidade trabalhista equitativa.

## 3.1 O uso da Interseccionalidade como ferramenta analítica

O uso da Interseccionalidade como categoria analítica demonstra-se essencial, portanto, para compreender e combater os problemas sociais enfrentados no Brasil, país diverso em questões históricas de desigualdade social e relações de poder desiguais.

É necessário ver a Interseccionalidade além do conceito: a verificação de como ela acontece e/ou é demonstrada em diferentes conjunturas sociais ou estudos de áreas não convencionalmente ligadas ao tópico, mas de relevância considerável à ciência.

Desta forma, constrói-se teoria não somente aplicável de maneira prática nestas áreas, mas constrói-se também estudos teóricos críticos à realidade vivenciada por comunidades diversas.

De acordo com Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2021) para que a Interseccionalidade seja utilizada como ferramenta analítica, é necessário que a investigação e a práxis críticas sejam usadas como pontos centrais de organização (COLLINS, BILGE, 2021).

A investigação, a partir do momento em que a Interseccionalidade começou a aderir às universidades, era inerentemente crítica, pois “se refere às maneiras pelas quais as pessoas, como indivíduos ou parte de um grupo, produzem, recorrem ou aplicam estruturas interseccionais na vida cotidiana” (COLLINS, BILGE, 2021).

Isso demonstra o quão interconectados estão o pensamento crítico inerente à realidade vivenciada e construída no meio científico e o engajamento político, que não se limita aos movimentos sociais.

Desta forma, a Interseccionalidade se torna uma ferramenta importante à consecução de direitos por meio do alinhamento da teoria à prática. Apesar das preocupações específicas a cada realidade, demonstra a aplicabilidade do conceito, que abrange desenvolvimento como direito humano fundamental.

# 4. A INTERSECCIONALIDADE NAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS SOBRE TRABALHO DECENTE

Esta pesquisa está comprometida com a cientificidade, que, por sua vez, entende-se como sendo "[...] pensada como uma ideia reguladora de alta abstração e não como sinônimo de modelos e normas a serem seguidos" (MINAYO *et al*, 2009, p. 12). Nesta perspectiva, a análise procura sempre retornar aos princípios de validação, em busca do aperfeiçoamento da pesquisa, visto que o conhecimento, dessa forma, é construído por aproximação (MINAYO *et al*, 2009).

Importa salientar, a respeito do objeto de pesquisa em Ciências Sociais, que MINAYO *et al.* (2009) compreende o objeto da investigação como portador de algumas características, dentre elas: o fato de ser (a) histórico, (b) atrelar-se à consciência coletiva, (c) conectar a identidade do sujeito com a do objeto, (d) ter um caráter intrínseca e extrinsecamente ideológico e (e) ser essencialmente qualitativo. Desta forma, abordou-se nesta dissertação, todas as particularidades possíveis ao se efetuar a análise do objeto de investigação.

A análise proposta demandou o delineamento metodológico de forma clara e precisa. Partindo do entendimento de que a metodologia é "o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade" (MINAYO *et al*, 2009, p. 16), ou seja, metodologia é uma referência para a abordagem do conhecimento (MINAYO *et al*, 2009).

Aplicando-se o referido parâmetro, como forma de organizar a reflexão e os *insights* da pesquisadora, a partir do manuseio dos fatos, o processo de construção de análise dos resultados aplica nos dados obtidos as categorias analíticas, respeitando sempre a primazia da cientificidade, por garantir que na eventual reaplicação dos procedimentos os mesmos resultados sejam alcançados.

Assim sendo, esta pesquisa se caracteriza como exploratória analítica, com aplicação do método indutivo com recurso aos procedimentos de pesquisa bibliográfica-documental.

## 4.1 Procedimentos de coleta e organização de dados

A pesquisa, que se configura como investigação bibliográfica e documental, foi levada a termo na base de dados Catálogo de Teses e Dissertações disponibilizado

pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES durante o período compreendido entre os meses de julho e agosto de 2022.

A utilização das informações encontradas nessa base de dados intencionava localizar em teses e dissertações com temáticas que abordam o Trabalho Decente e a Interseccionalidade. Os trabalhos selecionados, *a priori*, seriam aqueles que apresentassem as duas categorias analíticas, conjuntamente, ou separadamente, na busca por assunto ou por palavras-chave.

Contudo, a delimitação da temporalidade fixada na produção científica mais recente, a mesma aplicada para avaliação dos programas de pós-graduação no Brasil (quinquênio) indicou no marco temporal definido uma pequena quantidade de resultados, que foram encontrados apenas 5 (cinco) teses e dissertações contendo os descritores Trabalho Decente e Interseccionalidade, presentes no assunto e/ou palavras-chave.

Desta forma, a investigação se reduziria, mesmo em abordagem qualitativa, a uma amostragem não-probabilística muito ínfima, passível, portanto, de desvio por intencionalidade em virtude da eventual linha de pesquisa ou recorte temporal. Por outro lado, em ciência, a falta de dados também se constitui um dado, e foi a partir desta premissa que se reposicionou a mineração com aplicação da categoria de análise de forma diferenciada.

Em processo de orientação, decidiu-se redirecionar a coleta de dados utilizando-se apenas o descritor Trabalho Decente. Com a aplicação dele, não se garantiria que as teses e dissertações disponíveis no catálogo da CAPES estariam, também, contemplando a categoria analítica Interseccionalidade. Essa opção não significou mudança no objeto de investigação, mas sim uma estratégia diferente daquela proposta inicialmente, afinal, o caminho da pesquisa não precisa ser linear e imutável. Por vezes é necessário distanciar-se para visualizar o resultado inicialmente desejado.

Seguindo este caminho, também foi necessário rever o recorte temporal. Esses anos não foram escolhidos aleatoriamente, mas sim como resultante de um interstício necessário para a publicação de dissertações e teses relevantes no tocante à questão do Trabalho Decente e Interseccionalidade, antes e durante a pandemia da COVID-19. Essa escolha foi primordial para compreender se a pandemia produzira algum tipo de impacto na pesquisa, bem como nas relações de trabalho em virtude de algum tipo

de fragilidade na fiscalização, bem como se eventuais impactos (se verificados) foram positivos ou negativos.

Resultou dessa busca no Catálogo[5] da CAPES, 125 (cento e vinte e cinco) teses e dissertações defendidas entre 2018 e 2021, com as quais continham no assunto e/ou palavra-chave o descritor Trabalho Decente ou trabalho decente.

O passo seguinte foi verificar dentre a totalidade da produção encontrada, quantos e quais teses e dissertações estavam disponíveis para leitura. Identificou-se que 50,4% desses trabalhos estavam com a divulgação não autorizada pelos(as) autores(as) ou então apresentavam *link* corrompido ou inexistente. Observa-se aqui a necessidade de a CAPES instituir um melhor controle/rigor na divulgação científica brasileira, uma vez que essa base de dados se atrela oficialmente aos Programas De Pós-Graduação no país.

Retomando o procedimento de mineração, a parcela disponível totalizou 62 (sessenta e dois) trabalhos, sendo 6 (seis) teses e 56 (cinquenta e seis) dissertações. Considera-se que, para um trabalho qualitativo, uma amostra não-probabilística e não-intencional de, aproximadamente, 50% é considerada confiável (FONTANELLA *et al,* 2011).

Em virtude da celeridade da investigação, optou-se por dar andamento com os trabalhos autorizados e disponíveis no catálogo, tendo, desta maneira, uma amostra de 62 (sessenta e dois) trabalhos a serem analisados. Esses arquivos foram baixados e organizados em pastas digitais na mesma ordem em que se encontraram disponibilizadas no catálogo, como forma de evitar duplicidade na análise, já que o tratamento também recorreu a uma lista do tipo *check-list*.

Na análise de cada produção científica aplicou-se uma ferramenta construída pela pesquisadora (apêndice A), um instrumento para a sistematização e organização da coleta de dados. A ferramenta foi elaborada na plataforma Google, por meio da função *Google Forms*, na qual é possível criar formulários com perguntas personalizadas. Essa tecnologia, disponibilizada gratuitamente, também permite que o usuário obtenha gráficos personalizados e personalizáveis de acordo com as respostas obtidas.

No formulário (apêndice A), elaborou-se um conjunto de perguntas necessárias, para atingir por meio das respostas os objetivos traçados na pesquisa,

---

[5] Disponível em < https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses>, acesso em 08 de agosto de 2022.

quando da posterior interpretação e análise de dados. A cada tese ou dissertação, respondiam-se as perguntas: (a) Título do Trabalho; (b) Nome do autor/autora; (c) Ano; (d) Produção científica; (e) Instituição; (f) Palavra-chave 1; (g) Palavra-chave 2; (h) Palavra-chave 3; (i) Palavra-chave 4; (j) Palavra-chave 5; (k) Palavra-chave 6; (l) Palavra-chave 7; (m) Palavra-chave 8; (n) Foi utilizada a palavra Interseccionalidade ou intersecção (no campo da Interseccionalidade)?; (o) A categoria Interseccionalidade foi abordada?; (p) Elementos da Interseccionalidade encontrados, objetivamente ou subjetivamente.

Dos questionamentos presentes no formulário, abriu-se a possibilidade de informações obrigatórias e opcionais. As obrigatórias foram aquelas que, no entender da pesquisadora, se adequam a todos os trabalhos. As opcionais eram aquelas que não estavam presentes em todos os trabalhos, porém, contribuíram com algum tipo de informação adicional. Considera-se que a falta de respostas nas perguntas opcionais pode, a princípio, demonstrar incompletude no resultado, porém, isso não se verifica, pois as perguntas obrigatórias já são as que respondem à questão norteadora da pesquisa.

Considera-se que os dados obtidos adicionalmente ultrapassam os objetivos traçados pela pesquisadora, contudo, mesmo não estando presentes em todos os trabalhos, foram trazidos para essa dissertação por sua relevância.

## 4.2 Análise e discussão dos resultados Obtidos

Os resultados depreendidos da pesquisa realizada no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES foram obtidos conforme o caminho da pesquisa descrito no item 4.1 desta seção. Segue-se agora a apresentação dos resultados com respectiva análise e interpretação.

Em um primeiro olhar às teses e dissertações analisadas, a Interseccionalidade passa despercebida pelas produções científicas. Porém, após análise mais detalhada, foi possível encontrar trabalhos que abordaram, ainda que tangencialmente, essa questão.

Em sua maioria, as teses e dissertações de 2018 a 2021 que continham em seu assunto ou palavras-chave a categoria Trabalho Decente, não abordaram a categoria Interseccionalidade. Outra maioria nem mesmo abarcou as questões de gênero, raça ou classe social como questões ao menos distintas: simplesmente não

abordaram o assunto de opressão de minorias como questão relevante para a precarização do trabalho, e muito menos sobre se a supressão dessas opressões poderia colaborar para o alcance do Trabalho Decente.

Por meio do questionário descrito no item 2: O caminho da pesquisa, foram analisados 62 (sessenta e dois) trabalhos, entre teses e dissertações, que contemplassem o assunto ou palavra-chave Trabalho Decente, do ano 2018 até o ano 2021.

Analisando por partes, foram obtidas primeiramente as informações de título do trabalho e nome do autor ou autora, que se demonstraram importantes principalmente para a organização das informações coletadas na sequência, uma vez que a partir do nome do(a) pesquisador(a), foi possível verificar o restante da produção científica desenvolvida (artigos científicos ou capítulos de livros) durante a pesquisa de longo prazo (tese ou dissertação).

### *4.2.1 Relativo ao ano de defesa*

Após o título e nome, procurou-se a identificação do ano em que cada tese ou dissertação fora defendida. Essa informação foi primordial para sanar dois principais questionamentos.

O primeiro questionamento sobre o ano de defesa era a possibilidade de a pandemia de COVID-19 ter influenciado na matéria dos estudos sobre o assunto. A questão do Trabalho Decente tornou-se matéria ainda mais delicada durante a pandemia: a fiscalização foi prejudicada, abrindo espaço para a precarização do trabalho ser mais latente e mais normalizada.

O segundo questionamento era a possibilidade de o assunto ter ou não ter ganhado mais repercussão na comunidade acadêmica com o passar dos anos. Esse questionamento derivou principalmente da precarização constante do trabalho durante a pandemia. O fato que abriu espaço para discussões tanto no meio da investigação em Ciências Sociais Aplicadas quanto no meio da análise crítica do Direito desde então.

O gráfico 1 evidencia a quantidade de teses e dissertações sobre Trabalho Decente apresentadas por ano, de 2018 a 2021.

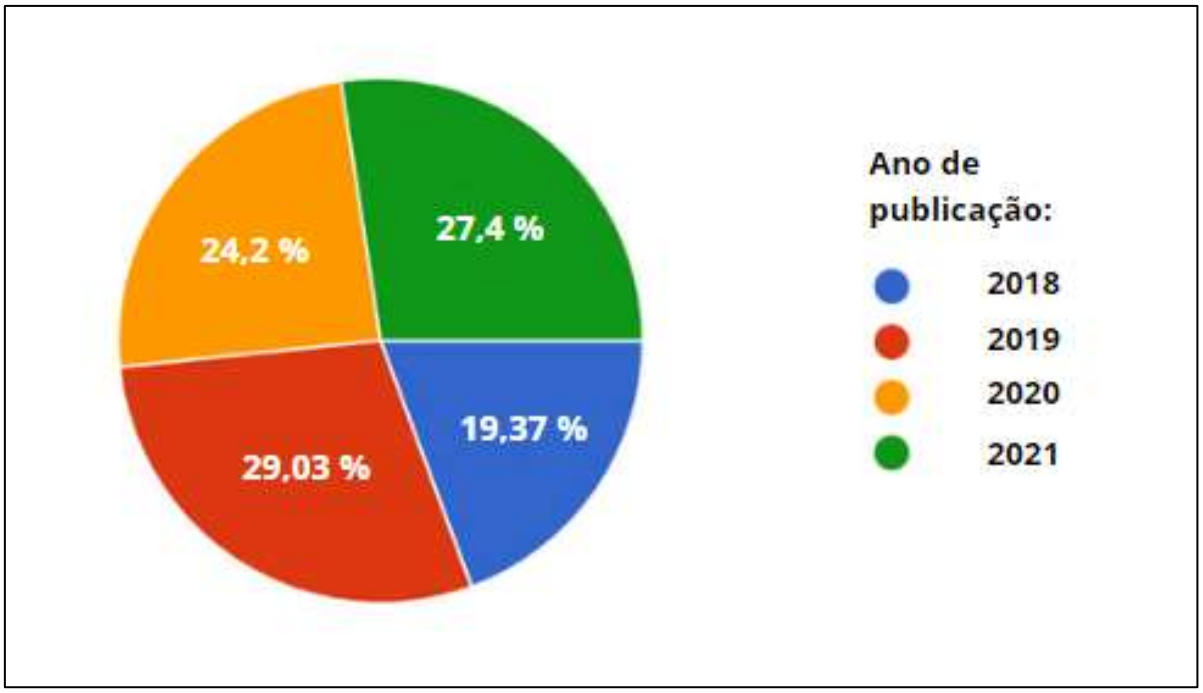



Gráfico 1: Teses e dissertações distribuídas por ano de defesa
Fonte: construção da autora, 2023.

Como demonstrado no Gráfico 1 – ano de defesa das teses/dissertações, não houve contrastante diferença de quantidade de trabalhos apresentados nos anos dispostos. Considerando-se que a totalidade de trabalhos prospectados foi de 62 (sessenta e dois) o que totalizou 100%. No ano de 2018, foram defendidos 12 (doze) trabalhos tendo Trabalho Decente entre seus assuntos ou palavras-chave, ou seja, 19,37%, enquanto em 2019, esse número aumentou para 18 (dezoito) teses ou dissertações (29,03%). Já em 2020, a quantidade foi 15 (quinze) trabalhos, correspondendo a 24,2%, enquanto em 2021 existiu uma leve crescente, contando com 17 (dezessete) teses ou dissertações (27,4%), representando um aumento de 3,2% em relação ao ano de 2020.

Tais números contrariam a hipótese inicial da pesquisa de que existiria uma mudança drástica na quantidade de trabalhos apresentados durante a pandemia.

Embora o Direito ao Desenvolvimento tenha sido impactado pela dificuldade de fiscalização e pelo surgimento de novas modalidades de trabalho, esses fatos não se verificaram no que diz respeito a quantidade de teses e dissertações desenvolvidas até 2021.

Embora, nem mesmo a pandemia, provocou interrupções no desenvolvimento de trabalhos de longo prazo, como teses e dissertações, não abrindo margem para uma diminuição da quantidade de discussões sobre Trabalho Decente. Por outro lado,

não houve aumento nessas discussões, apesar de as questões relativas ao Trabalho terem se modificado, e precarizado, com o isolamento social. Não se observou contrastante diferença entre os trabalhos defendidos no período analisado pois eram trabalhos já em andamento.

Desta forma, ainda não se encontram, nas teses e dissertações, resultados de eventuais novas formas de violações registradas no período pandêmico. Essas pesquisas aparecem, porém, em produções científicas de curto prazo como palestras, artigos científicos ou *lives*, e não em produções que dependem de uma elaboração que demande mais tempo na sua consecução.

*4.2.2 No tocante ao tipo de produção científica*

Outro dado coletado foi o tipo de produção científica que versava sobre Trabalho Decente.

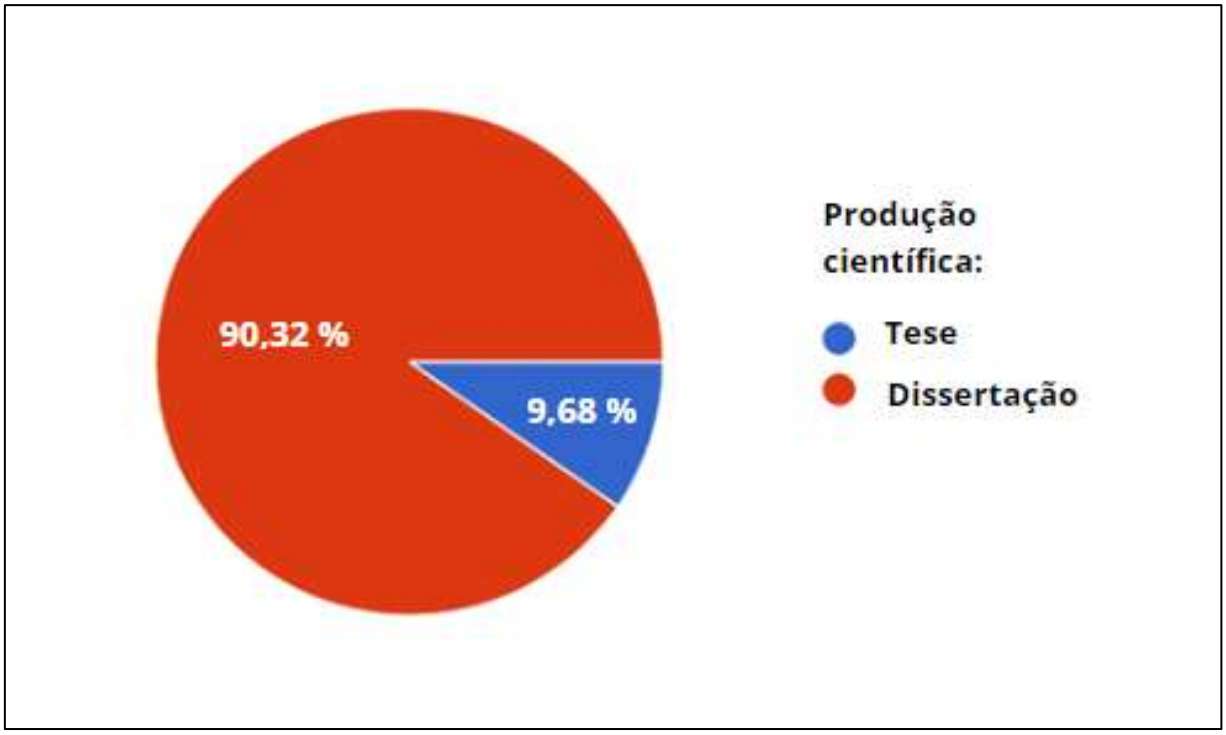



Gráfico 2: Produção científica sobre Trabalho Decente.
Fonte: construção da autora, 2023.

Dentre os 62 (sessenta e dois) trabalhos analisados, 56 (cinquenta e seis) foram dissertações de mestrado (90,32%), e apenas 6 (seis) foram teses desenvolvidas em doutorado (9,68%). O resultado, nesse quesito, indica um reflexo

da realidade brasileira na Academia, que é a disparidade da titulação de mestres e doutores, no que diz respeito ao quantitativo decorrente das ofertas de vagas nos PPG e das políticas de investimento na formação e absorção de egressos doutores no mercado de trabalho.

*4.2.3 Sobre as características da Instituição e do PPG*

Outro dado encontrado nos trabalhos analisados foi o da instituição que o estudo foi proveniente.

| **Quantidade de teses/ dissertações** | **Instituição** |
|---|---|
| **10** | Universidade Federal de Mato Grosso |
| **4** | Pontifícia Universidade Católica de São Paulo |
| **4** | Universidade de Fortaleza |
| **4** | Universidade de Santa Cruz do Sul |
| **4** | Pontifícia Universidade Católica do Paraná |
| **3** | Pontifícia Universidade Católica de Campinas |
| **2** | Universidade Federal Fluminense |
| **2** | Universidade Federal da Paraíba |
| **2** | Universidade Federal de Santa Catarina |
| **2** | Universidade Federal de Sergipe |
| **2** | Universidade de São Paulo |
| **1** | Centro Universitário Ritter dos Reis |
| **1** | Centro Universitário Autônomo do Brasil |
| **1** | Faculdade Cásper Líbero |

| | |
|---|---|
| **1** | Faculdade de Direito de Vitória |
| **1** | Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho |
| **1** | Universidade Cesumar |
| **1** | Universidade Estadual Paulista |
| **1** | Universidade Estadual de Londrina |
| **1** | Universidade FEEVALE |
| **1** | Universidade Federal da Grande Dourados |
| **1** | Universidade Federal de Mato Grosso do Sul |
| **1** | Universidade Federal do ABC |
| **1** | Universidade Federal do Paraná |
| **1** | Universidade Federal do Pará |
| **1** | Universidade Federal do Rio Grande do Norte |
| **1** | Universidade Federal do Rio de Janeiro |
| **1** | Universidade Federal do Tocantins |
| **1** | Universidade Presbiteriana Mackenzie |
| **1** | Universidade da Amazônia |
| **1** | Universidade de Brasília |
| **1** | Universidade de Passo Fundo |
| **1** | Universidade do Extremo Sul Catarinense |
| **1** | Universidade do Vale do Itajaí |

Quadro 1: Teses e dissertações por Instituição
Fonte: construção da autora, 2023.

A Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT tem a liderança na quantidade de dissertações e teses quando comparada às outras instituições, o que chama a

atenção pela discrepância em relação às demais Universidades. Produzindo dez teses ou dissertações sobre Trabalho Decente no lapso temporal analisado, enquanto a segunda instituição produziu apenas quatro trabalhos com tais características.

Após uma análise mais minuciosa a respeito, notou-se que a UFMT possui diversos programas de mestrado e doutorado que abrem a possibilidade para a discussão. Entre esses programas, destacam-se os mestrados acadêmicos em Direito, Estudos de Cultura Contemporânea, Filosofia, Política Social e Sociologia. Nesses programas, as linhas de pesquisa também favorecem a produção de conteúdo científico em ciências sociais que abordam o Trabalho Decente.

Tais questões trazem mais possibilidades de discussão do tema, ressaltando o Trabalho Decente como matéria passível de diversas abordagens, sejam elas multidisciplinares ou não.

Retomando a análise, dentre as primeiras seis instituições que possuem mais teses e dissertações sobre Trabalho Decente, três são instituições católicas. Essa maior incidência se dá justamente pela natureza confessional dessas instituições, que professam doutrinas e princípios que são refletidos em suas práticas, e, consequentemente, em suas produções acadêmicas, que se voltam a questões de justiça social.

Isto é, o ensino confessional acaba por viabilizar discussões que tenham a ver com a visão, missão e plano pedagógico essencialmente de matéria social.

Outra relevante informação que pôde ser depreendida dos dados coletados é a relação de instituições públicas e particulares, como demonstrado no gráfico a seguir:

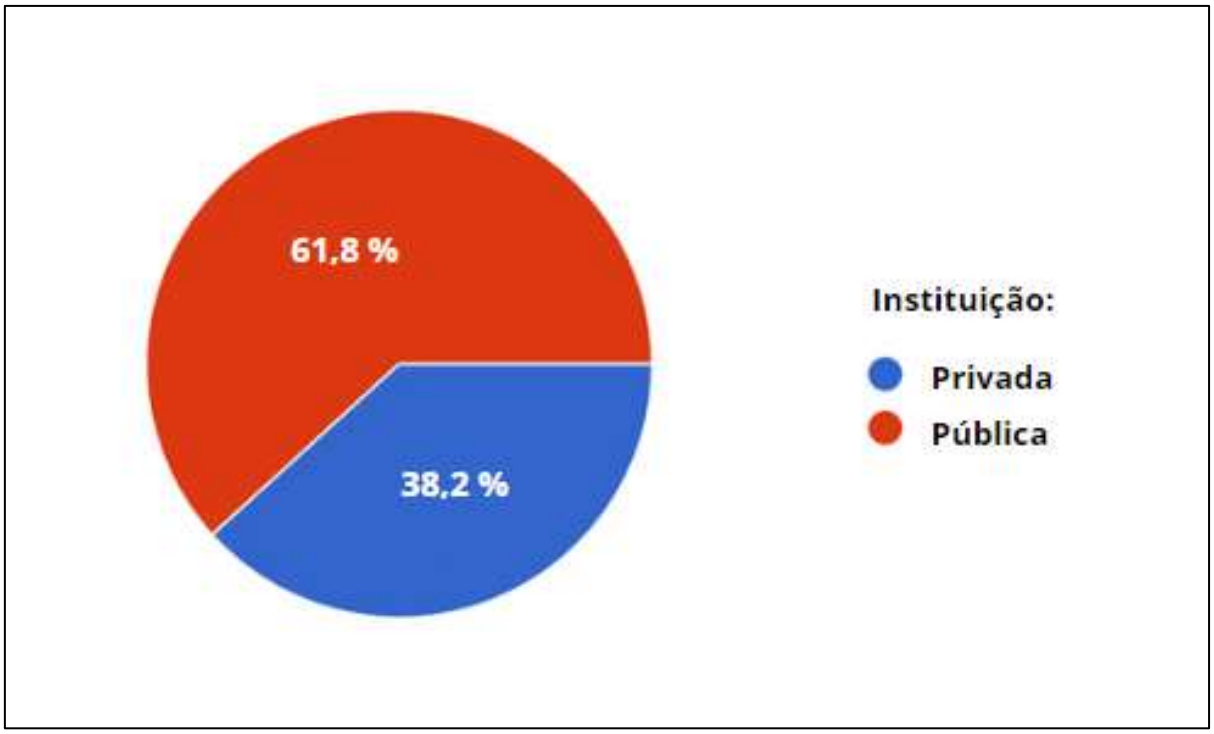



Gráfico 3: Proporção entre instituições públicas e privadas.
Fonte: construção da autora, 2023.

Dentre as 34 (trinta e quatro) instituições encontradas, 21 (vinte e uma) são instituições públicas, ou seja, 61,8%, enquanto 13 (treze) são instituições privadas, o que corresponde a um percentual de 38,2%.

Desta informação, depreende-se que a quantidade de instituições públicas é mais significativa que as privadas, principalmente pelo interesse público e coletivo inerente à sua existência.

As universidades públicas possuem questões sociais em sua essência justamente por serem medida necessária para a não-elitização da educação e da ciência. Trazem o ensino público ao âmbito de ensino superior, assim como promoção, disseminação e desenvolvimento científico sem a obrigatória contraprestação monetária. Desta forma, trazem o estudo de ciências sociais e ciências sociais aplicadas muito mais à discussão do que as instituições privadas.

Outra análise possível vem a partir do olhar mais minucioso às instituições com menor número de teses e dissertações a respeito de Trabalho Decente no período analisado. Tal olhar trouxe ainda mais questionamentos à tona para esta autora.

O primeiro exemplo que desafiou esta análise foi o da Universidade de São Paulo – USP. Tal instituição tem em seu corpo docente, mulheres que já foram autoras

de obras em conjunto com grandes nomes influentes no assunto da Interseccionalidade.

Então o grande questionamento é: por que a instituição não produz conteúdo de Interseccionalidade agregado ao Trabalho Decente em teses e dissertações? Existem apenas 2 (dois) trabalhos no período analisado.

Da mesma maneira, o questionamento persiste ao se verificar que a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho trouxe apenas 1 (um) trabalho nos assuntos abordados. Segurança e medicina do trabalho têm ligação direta e irrestrita à Interseccionalidade e ao Trabalho Decente, mas isso não refletiu nas reflexões produzidas pela Fundação.

Ocorre que, na mesma Fundação, foram produzidos 16 (dezesseis) trabalhos, entre teses e dissertações de diferentes temas, nos anos analisados. Dentre esses 16, apenas 1 (um) trazia à tona a discussão do Trabalho Decente, justamente aquele que já havia sido selecionado na pesquisa primária da presente análise.

Isso evoca o questionamento do porquê instituições, que à princípio buscariam discutir o trabalho e suas implicações na saúde e segurança dos trabalhadores, não buscam discutir o Trabalho Decente, sendo que este já foi instituído pela OIT como essencial ao desenvolvimento sustentável, e inclui em suas implicações ambientais e sociais a segurança e saúde no trabalho.

Outra questão importante a ser ressaltada é o fato de que Patrícia Hill Collins, socióloga estadunidense e teórica de envergadura na consolidação e estruturação da Interseccionalidade, e que mesmo sendo professora convidada na Universidade Federal de São Paulo em 2023– UNIFESP, no Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais, com promoção pelo Programa de Especialistas da Fundação Fulbright e apoio da Associação Nacional de Pesquisa em Ciências Sociais - ANPOCS, não tem sido utilizada como referência nos estudos da Interseccionalidade no Trabalho Decente, visto que não se encontraram teses e dissertações sobre Trabalho Decente nos últimos 5 (cinco) anos, tendo ela em seu escopo.

Desta maneira, a utilização da Interseccionalidade como instrumento analítico não foi priorizada, na produção analisada, dificultando-se alcançar parte importante da sociedade: os(as) trabalhadores(as) em suas complexas relações de poder.

*4.2.4 Análise das Palavras-chave*

Os dados subsequentes, que foram obtidos por meio da aplicação da ferramenta de coleta de dados foram as palavras-chave de cada trabalho analisado. Foi constatado que os trabalhos continham de 3 (três) a 8 (oito) palavras-chave. Então, como medida de organização, foram incluídas no questionário oito espaços para preenchimento dessas informações, sendo apenas três obrigatórios.

Dentre os trabalhos analisados, todos eles tinham o mínimo de três palavras-chave, enquanto 53 (cinquenta e três) continham quatro e 41 (quarenta e um) continham cinco. O número cai drasticamente para 10 (dez) trabalhos com seis palavras-chave, 5 (cinco) trabalhos com sete palavras-chave e apenas 3 (três) trabalhos com oito palavras-chave.

Em sua maioria, as teses e dissertações com assunto e/ou palavras-chave sobre Trabalho Decente não continham palavras-chave a respeito da Interseccionalidade ou até mesmo gênero, classe e raça como questões isoladas.

Para verificar essa análise, foi elaborada uma nuvem de palavras (figura 3) a partir dessas palavras-chave coletadas. É possível verificar pelo tamanho de cada palavra como proporcional a quantidade de vezes que foi utilizada.

Figura 3: Nuvem de palavras.
Fonte: construção da autora, 2023.

As palavras-chave foram diversas, sendo “Trabalho Decente” a que mais se repetiu: esteve presente em 22 (vinte e dois) dos 62 (sessenta e dois) trabalhos analisados.

Embora tenha sido a palavra-chave mais encontrada, ainda assim esperava-se uma repetição mais significativa, visto que Trabalho Decente era uma temática comum a todas as 62 teses e dissertações. Sendo a palavra-chave que mais se repetiu, foi também significativa a baixa incidência de todas as outras.

Dentre as 217 (duzentas e dezessete) palavras-chave encontradas, apenas 23 (vinte e três) foram repetidas em mais de um trabalho. A palavra Trabalho Decente foi a mais repetida, seguida de Políticas Públicas, Direitos Humanos, Meio Ambiente do Trabalho, Trabalho Escravo Contemporâneo, Direitos Sociais, Inclusão Social, Democracia, Desenvolvimento Sustentável, Dignidade da Pessoa Humana, Direito do Trabalho, Direitos Fundamentais, Divisão Sexual do Trabalho, Globalização, Mulher, OIT, Organização Internacional do Trabalho, Pessoas com Deficiência, Precarização, Reforma Trabalhista, Refugiados, Trabalhador Migrante e Trabalho Doméstico.

Também, é importante ressaltar que, dentre as 217 (duzentas e dezessete) palavras-chave, 194 (cento e noventa e quatro) não se repetiram, ou seja, foram citadas uma só vez. Em sua maioria, eram palavras-chave muito específicas sobre o assunto tratado, e não apoiaram a pesquisa em seus assuntos principais e mais generalizados.

Por escolha pessoal desta pesquisadora, não será discutido o mérito dessas palavras sem repetição, visto a necessidade de celeridade e objetividade no presente trabalho.

Porém, vale ressaltar um dado importante obtido a partir dessas palavras-chave. Não foi constatada a presença das palavras ‘visibilidade’, ‘invisibilidade’ ou ‘invisibilização’ em nenhum dos documentos. A partir desse fato, é demonstrada a falta de discussão dessas questões em conjunto com o Trabalho Decente. Este é um dado importante que mostra a própria invisibilização sendo realidade nas discussões acadêmicas de mestrado e doutorado.

O gráfico 4 reune todas as palavras-chave que foram repetidas nos trabalhos analisados, sendo elas categorizadas em ordem decrescente de quantidade.

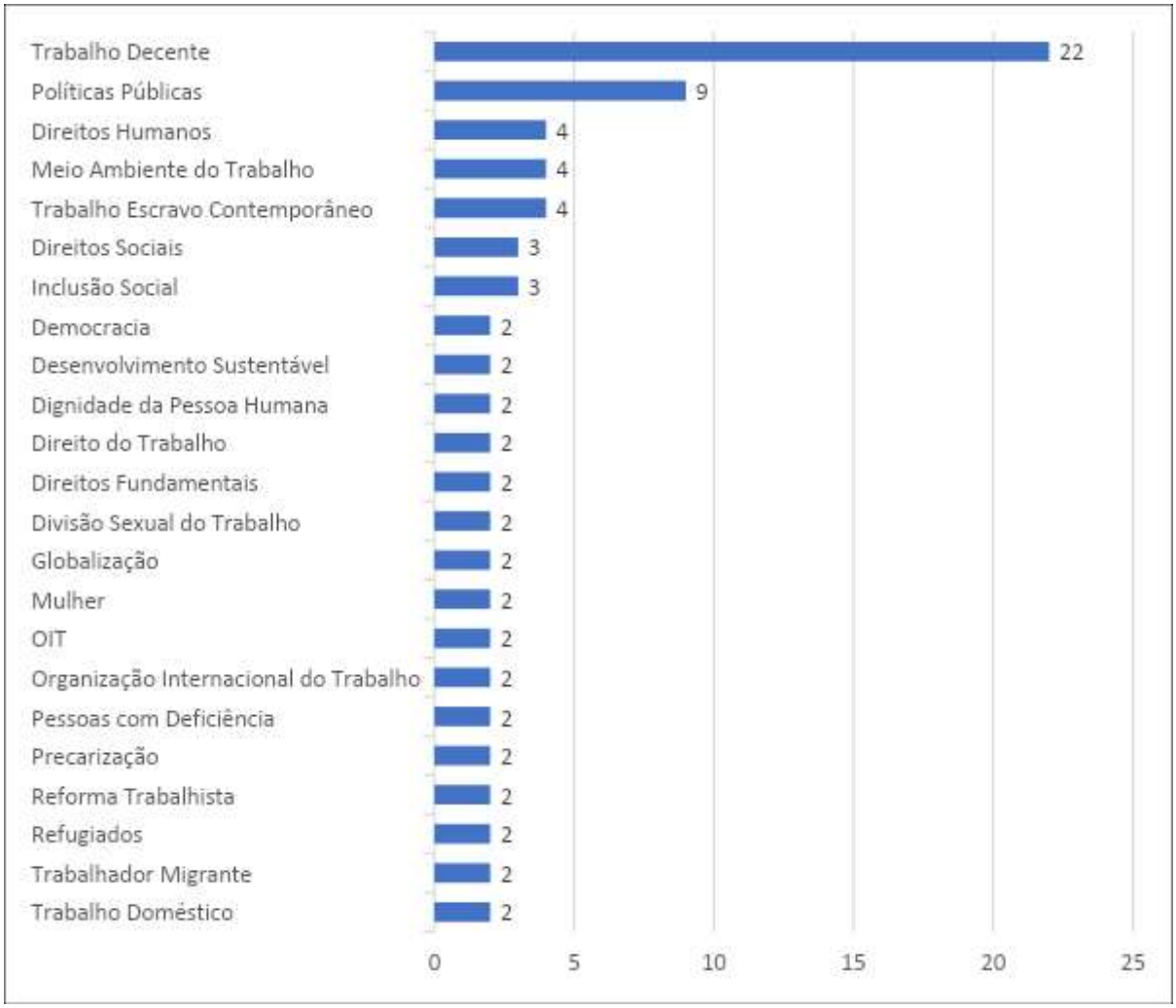



Gráfico 4: Palavras-chave que se repetiram na produção científica.
Fonte: construção da autora, 2023.

A partir da quantidade de cada incidência, percebe-se que embora todos os trabalhos analisados tenham um tema em comum, o Trabalho Decente, os autores buscaram diferentes pontos de foco ou de aplicação do conceito. Isso é demonstrado pela presença de palavras-chave como ‘trabalho escravo contemporâneo’, ‘globalização’ e ‘reforma trabalhista’.

Esse fato já era esperado, visto as inúmeras opções de aplicação do conceito. O Trabalho Decente abre espaço para discussão em diversas áreas do conhecimento, assim como em inúmeras faces de um mesmo problema a ser abordado.

Porém, os dados também entregam uma realidade um pouco diferente no que diz respeito à qualidade das palavras-chave. Isso pode ser notado a partir das palavras-chave seguintes.

A segunda palavra-chave mais repetida é Políticas Públicas. A partir dela, pode ser percebida a maneira como a Academia tem visitado o conceito de Trabalho Decente com mais frequência.

O que tem sido pensado são as características do trabalho, como, por exemplo, as condições ambientais e questões práticas do dia-a-dia do trabalhador, sendo que as discussões sobre garantias do trabalho têm sido negligenciadas. Ou seja, as Políticas Públicas têm sido mais abordadas do que os direitos constitucionais que as sustentam.

Isso também pode ser notado pela reduzida frequência da palavra-chave Direitos Humanos. Não associar Trabalho Decente com Direitos Humanos é um vestígio dessa ruptura para com as questões de garantias de matéria constitucional em detrimento das questões de Políticas Públicas.

Tal realidade contraria o assegurado pela CF, que sustenta toda e qualquer outra legislação existente no Brasil, e tem por finalidade, entre outras, de garantir o desenvolvimento nacional e construir uma sociedade justa para todos. O seu imperativo de justiça social está presente em seu corpo e deve estar presente em toda legislação ou norma infraconstitucional (PIOVESAN, 2013).

Não se procura aqui criticar a alta abordagem de questões práticas e infraconstitucionais. Procura-se apenas ressaltar como o tratamento de matéria de direitos fundamentais tem acontecido de maneira mais rasa do que se é esperado.

A discussão a respeito do Trabalho Decente acaba assim por ser fundamentada em Políticas Públicas em detrimento das normas que são formais ou materialmente constitucionais.

O mesmo ocorre com o sobrevoo na matéria de acordos internacionais, que também possuem mais força legal do que as Políticas Públicas. Trata-se aqui da inobservância à hierarquia das normas brasileiras e também ao próprio Estado Constitucional de Direito (LENZA, 2016).

A baixa recorrência das palavras-chave ‘Direitos Humanos’ e ‘Direitos Sociais’ traz à tona mais um questionamento: é possível pensar Trabalho Decente sem invocar o conceito de Direitos Humanos e Direitos Sociais diretamente? Não basta tangenciar a discussão quando se está na essência do assunto principal.

Visto que o próprio conceito de Trabalho Decente foi fixado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, seria de se esperar que a Organização estivesse

entre as palavras-chave mais recorrentes. Porém, ‘Organização Internacional do Trabalho’ e ‘OIT’ são colocadas apenas duas vezes cada.

A palavra-chave ‘mulher’ foi utilizada em apenas 2 (dois) dentre os 62 (sessenta e dois) trabalhos analisados. A fraca ocorrência também explicita a maneira como a Academia tem analisado e pesquisado sobre o Trabalho Decente. Embora exista uma gama de opções a serem utilizadas, a realidade da mulher no trabalho e a percepção teórica da mulher trabalhadora se fazem imprescindíveis para pensar Trabalho Decente.

Tais exemplos demonstram a invisibilização (NUSSBAUM, 2017) constante, praticada não apenas pelo Estado, mas nesse caso, pela própria Academia. Elementos marcantes da exclusão (ou até não-inclusão) se fazem presentes na análise das palavras-chave (não) encontradas, invisibilizando e calando vozes importantes à pesquisa. Inclusive, a própria inexistência das palavras-chave ‘visibilidade’ ou ‘invisibilidade’ já faz o papel de invisibilizar.

### *4.2.5 A Interseccionalidade encontrada nas teses e dissertações analisadas*

No questionário aplicado para a coleta de dados, em resposta à pergunta se as palavras-chave eram ou foram utilizadas as palavras Interseccionalidade ou Intersecção (no campo da Interseccionalidade).

A pergunta se fez dessa maneira por um conjunto de fatores. Era necessário verificar se os trabalhos analisados teriam alguma menção à Interseccionalidade, mas também verificar se a palavra utilizada estava se referindo à teoria interseccional tal qual a abordada na dissertação ou tese.

Isso porque seria possível ter resultados não condizentes à intenção dos autores das teses e dissertações analisadas, e, consequentemente, não relevantes a este estudo.

As palavras verificadas como presentes ou não foram: Interseccionalidade, Interseccional, Intersecção e Interseção. Após verificada a ocorrência dessas palavras nos trabalhos analisados, verificava-se se essas condiziam com o assunto desejado.

Desta forma, os resultados obtidos demonstraram que, dentre as 62 teses e dissertações analisadas, apenas 11 (onze) abordaram a teoria interseccional objetivamente, como demonstrado no gráfico a seguir:

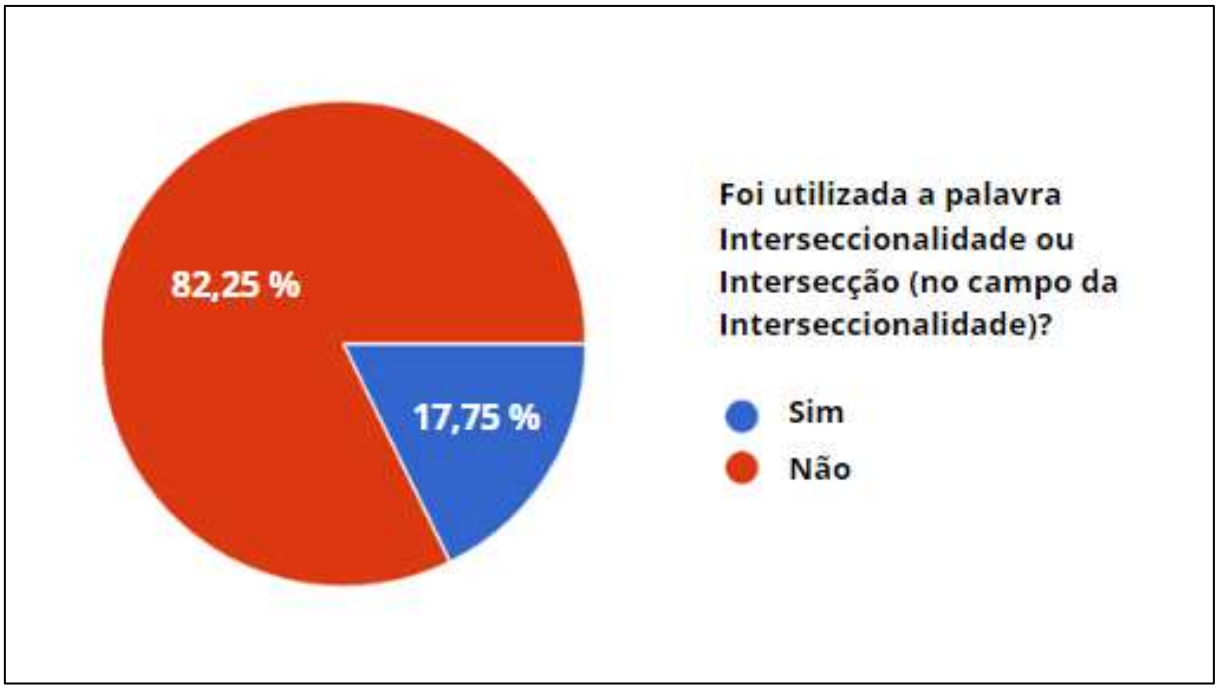



Gráfico 5: Foi utilizada a palavra Interseccionalidade ou Intersecção (no campo da Interseccionalidade)?
Fonte: construção da autora, 2023.

Porém, apesar dessa constatação, observou-se que alguns dos trabalhos tratavam de questões interseccionais mesmo sem que os autores fizessem uso dessas palavras. Trataram do assunto, mas de maneira subjetiva. Portanto, se fez questão de também coletar esse dado, que fora imprescindível à consecução da pesquisa.

O conceito de Interseccionalidade foi oficialmente delimitado em 1989, porém, passou a ser utilizado com mais frequência no século XXI, tanto em questões de militância quanto no meio acadêmico. A partir disso, espera-se que, passados anos desse avanço teórico, a Academia o abordaria como categoria analítica em diferentes relações, como, neste caso, as relações de trabalho.

No gráfico 6 resta demonstrado esse resultado:

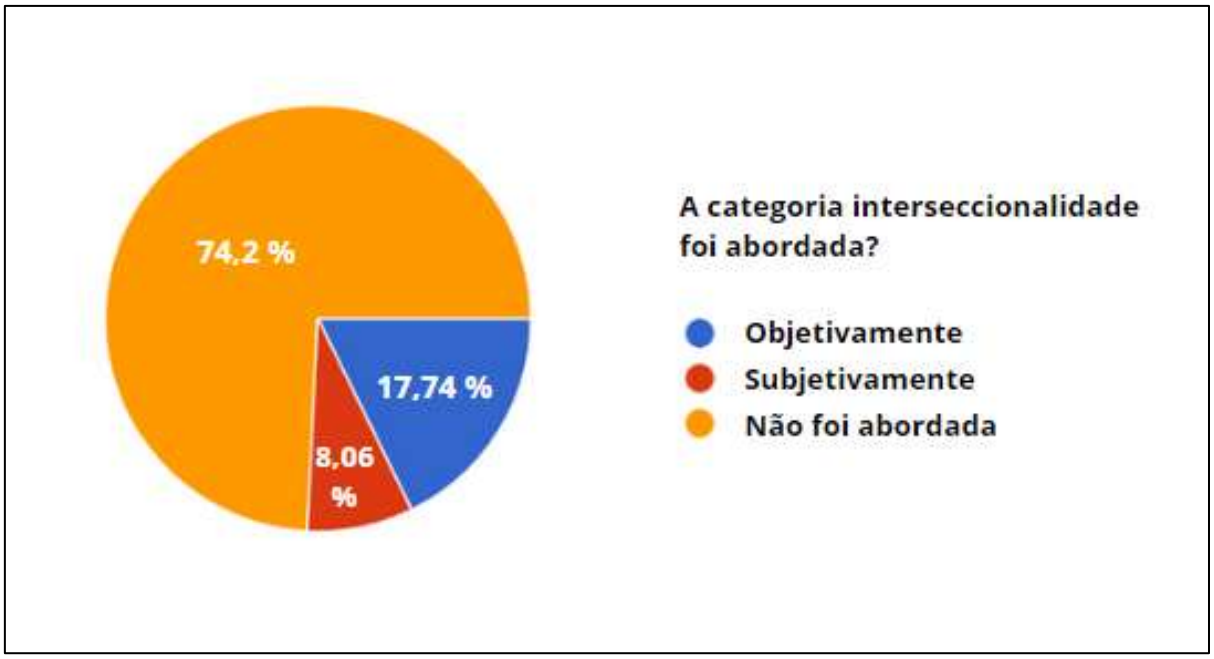



Gráfico 6: A categoria Interseccionalidade foi abordada?
Fonte: construção da autora, 2023.

Desta maneira, resta claro que além dos 11 (onze) trabalhos que objetivamente trataram do assunto Interseccionalidade, ainda outros 5 (cinco) também abordaram do assunto, mesmo sem o mencionar uma só vez.

Trata-se aqui de um dado silencioso e preocupante. Ainda que se demonstre a inquietação a respeito das diversas opressões sobrepostas de maneira complexa, a Academia por vezes não sabe dar nome à condição, por mais que o assunto já seja abordado e amparado cientificamente.

Outro dado que se evidenciou foi a quantidade significativa de teses e dissertações que, embora tratassem de Trabalho Decente, ignoram completamente, e não apenas parcialmente como visto até então, a sobreposição de opressões complexas que em muito contribuem para a precarização do trabalho.

Dentre todos os 62 (sessenta e dois) trabalhos analisados, 46 (quarenta e seis), ou seja, 74,2%, não abordaram objetiva ou subjetivamente a Interseccionalidade em matéria de Trabalho Decente.

Mais uma vez, tanto nos trabalhos que abordaram de maneira subjetiva, quanto nos que não abordaram a Interseccionalidade, verifica-se a invisibilização.

Esta, que de acordo com Martha Nussbaum (2017), traz um desperdício injustificado das capacidades humanas (*capabilities*). Isto porque ignorar a existência

de dinâmicas Interseccionais no Trabalho abafa a existência das opressões existentes ali, assim como ignora as relações de poder complexas e passíveis de verificação.

Invisibiliza-se, portanto, nos casos em questão, quando não se aborda (ou o faz de maneira velada) a Interseccionalidade nas discussões a respeito do Trabalho Decente.

*4.2.6 Elementos interseccionais nas teses e dissertações analisadas*

A última indagação proposta no questionário foi a respeito desses 16 (dezesseis) trabalhos que se propuseram a discutir a Interseccionalidade objetivamente ou subjetivamente. Nesses, verificou-se quais elementos interseccionais foram abordados. Nesse momento, era possível escolher a partir de duas opções, e os resultados foram demonstrados no gráfico 7:

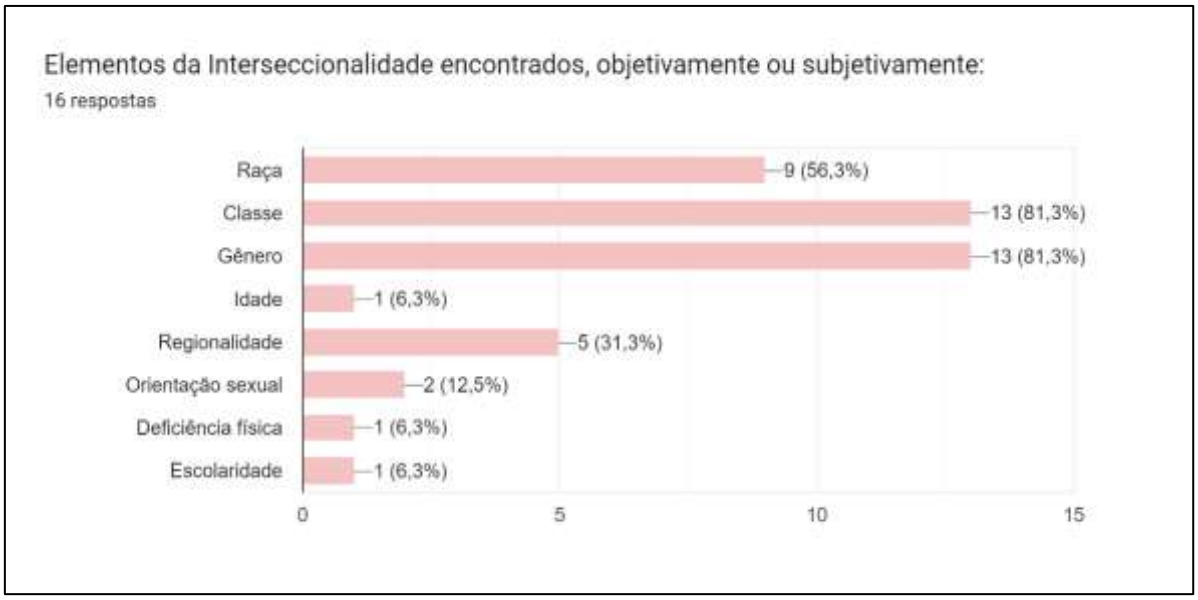



Gráfico 7: Elementos da Interseccionalidade encontrados.
Fonte: construção da autora, 2023.

Os elementos mais visitados pelos estudos analisados foram raça, classe[6] e gênero, justamente os principais abordados pela teoria de Kimberlé Crenshaw.

[6] Ressalta-se aqui que a concepção de classe utilizada nesta dissertação foca na concepção de classe social de Max Weber, a qual se baseia apenas na ordem econômica, em condição de rendimentos e/ou poder aquisitivo, não refletindo outros componentes de classe.

Porém, não são apenas essas três as possibilidades dentro da Interseccionalidade (COLLINS, BILGE, 2022).

Por isso, também foram incluídos nesta pesquisa os outros elementos encontrados: idade, regionalidade, orientação sexual, deficiência física e escolaridade.

Esses elementos foram escolhidos por serem aqueles que apareceram ao menos uma vez nos trabalhos analisados. Porém, ressalta-se que a teoria interseccional não se limita a estes abordados aqui.

A partir dos dados coletados, pode-se notar que os principais elementos presentes são justamente aqueles que a criadora do conceito específica na literatura como sendo os principais: raça, classe e gênero. Com isso, denota-se que os autores desses trabalhos se fixaram principalmente nesta linha com o conceito mais fechado de Interseccionalidade.

Pensa-se apenas estes elementos na maioria dos trabalhos porque é o que a criadora e principal autora do tema, mais abordado. Nota-se que isso não é apenas parte dos trabalhos, mas em sua maioria, é a única referência de teoria interseccional utilizada.

Ao mesmo tempo, nota-se que utilizam da Interseccionalidade apenas como conceito, ignorando a possibilidade de utilizá-la como categoria de análise. Tal reserva limita a possibilidade de discussão e afasta a possibilidade de avanço no tema.

O conceito volta e se realimenta das mesmas fontes que são utilizadas desde o começo da discussão. Não paralisa totalmente a discussão, mas limita uma análise sistêmica.

Percebe-se, portanto, que houve um congelamento/engessamento teórico, tanto pela limitação relacionada à utilização da Interseccionalidade como categoria de análise, como também pela falta de utilização de outras autoras.

Não necessariamente isso traria uma mudança significativa no conceito ou na análise, mas traria avanços teóricos significativos para as ciências sociais e ciências sociais aplicadas. Além da possibilidade de abordagem do tema em Políticas Públicas e Legislação, o que influencia diretamente na realidade vivida por cada brasileira e brasileiro.

Outra questão levantada pelo resultado dessa parte da pesquisa foi que, para cada um desses elementos que podem ser incluídos na dinâmica interseccional, existe ao menos um ODS que os diz respeito.

Os trabalhos que citaram os ODS, fizeram referência ao Objetivo 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

Embora todos os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável sejam interconectados, existem objetivos distintos que abordam cada um dos elementos citados nos trabalhos analisados.

Desta maneira, compreende-se que não se tem feito uso dos objetivos da Agenda 2030 de maneira efetiva, apenas parcial, tendo respaldo no Trabalho Decente, mas não nos diferentes que abordam os outros elementos citados.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho debruçou-se em diligenciar a respeito das dissertações e teses sobre Trabalho Decente, e em como essas dissertações e teses abarcam a Interseccionalidade. Afinal, para uma análise com padrões mínimos a respeito do trabalho como categoria, é necessário que ele seja compreendido em suas questões sistêmicas e complexas.

Porém, no mundo neoliberal não se tem em evidência a busca desenvolvimento. Pelo menos, não de maneira efetiva e completa, como a CFB de 1988 e legislações preceituam como obrigatório, mas o fazem de maneira não realista. Reflete-se no presente todo o conceito histórico do trabalho como categoria e a falta de estruturação de Políticas Públicas que acolham todos e todas, uma realidade palpável.

Desta maneira, pode-se concluir que o presente trabalho trouxe a esta autora, mais perguntas do que respostas. Como todo caminho de pesquisa, este resultou em mais indagações.

A principal conclusão que a investigação enseja é de que o Trabalho Decente não é propriamente discutido em questões sistêmicas. Porém, o trabalho como categoria não deve ser tratado como questão de vivência única a todos, mas devem ser verificadas as diferentes realidades de diferentes territórios e pessoas. O que se verificou foi uma espécie de engessamento teórico na Academia.

O engessamento teórico do conceito de Interseccionalidade acaba por impedir o seu avanço e prospecção nas pesquisas. Não invalida, contudo o progresso já conquistado, porém, limita a investigação a sistêmica deste e de outros temas assuntos correlatos por meio da Interseccionalidade como ferramenta analítica. A falta de críticas, no que se refere a relações de poder, ao sistema já existente, fazendo com que análises, e o próprio progresso, sejam rasos.

Essas informações não são trazidas à tona, simplesmente, por curiosidade ou questionamento pessoal desta autora. Tais fatos constatados em pesquisa e analisados cuidadosamente trazem consigo uma realidade de difícil apreensão: as instituições brasileiras responsáveis pela construção e disseminação da ciência não se deram como esperado.

A expectativa que se tinha era de que ao menos discutir-se-iam os fundamentos, a aplicação dos princípios fundamentais do Direito Constitucional,

Direito do Trabalho ou de teorias sociais que trouxessem o Trabalho Decente à luz das instituições de governo, contribuindo para criação de políticas públicas, ou reverberando questionamentos úteis ao desenvolvimento do país.

A ciência que não corrobora para criação de políticas públicas ou de (re)estruturação de sistemas de poder acaba por apenas servir para a titulação de novos mestres e doutores que pouco contribuíram, nesse quesito, para a reflexão, e por conseguinte, como desejado, seus produtos não fomentaram o desejado desenvolvimento do país, na direção da consecução dos ODS.

## REFERÊNCIAS


AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade** / Carla Akotirene – São Paulo : Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ANTUNES, Ricardo**. Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. Campinas, SP, Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

ARENDT, Hannah. **Trabalho, obra e ação.** Cadernos de Ética e Filosofia Política 7, 2005.

BRASIL. INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS AVANÇADAS. **Avanços na Agenda Nacional do Trabalho Decente**: Nota Técnica. Mercado de trabalho. Brasília, DF: IPEA, n.44, ago. 2010. Disponível em http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3976 Acessado em: 12 jun. 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Zahar Editora. 2000.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no séc. XX. Tradução de Natanael C Caixeiro. 3. ed. – São Paulo, 1987.

COLLINS, Patricia Hill, BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**: tradução Rane Souza – 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2021.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo, Saraiva, 2010.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE, 1., 2011, Brasília, DF. MTE Disponível em http://www.brasil.gov.br/governo/2012/08/comeca-nesta-quarta-feira-8-a-i-conferencia-nacional-de-emprego-e-trabalho-decente. Acesso de 12 jun. 2018.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 10, n. 1,p. 171-188, 2002. Disponível em:https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 7 set. 2022.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**; tradução de Luiz Alberto Monjardim – reimpressão – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo, SP: Cortez Ed.; OBORE, 1992.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**: tradução Eduardo Brandão – 2. ed. – São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FONTANELLA, Bruno Jose Barcellos. **Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 27(2):389-394, 2011

HOBSBAWN, Eric J. **Os trabalhadores:** estudo sobre a história do operariado. Tradução de Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros – São Paulo; Paz e Terra, 2000.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado** – 20. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016.

KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais: da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: Andrée Kartchevsky et. al. Tradução de Sueli Tomazini Cassal. **O sexo do trabalho**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. p. 79-93.

MARX, Karl. **O Capital.** São Paulo: Nova Cultural, 1996, v. 1. (Coleção Os Economistas).

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.); DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. Petropólis, RJ: Vozes, 28. ed., 2009 Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 25 de abril de 2022.

NUSSBAUM, M. C.. **Sem fins lucrativos**: por que a democracia precisa das humanidades. São Paulo, SP: wmf Martins Fontes, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas. Convenções Fundamentais.** Genebra, CHE: OIT (pagina Web), 2006. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242714/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 de jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York, 2015.

PEREIRA, B. C. J. Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. **Civitas: revista de Ciências Sociais**, *[S. l.]*, v. 21, n. 3, p. 445–454, 2021. DOI: 10.15448/1984-7289.2021.3.40551. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/civitas/article/view/40551. Acesso em: 15 maio. 2023

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional** / Flávia Piovesan. – 14. ed., rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2013.

SACHS, I. **Desenvolvimento includente e trabalho decente para todos.** Brasília, DF: OIT, 2002.

SACHS, I. **Inclusão social pelo trabalho decente**: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. *Estud. av.*, São Paulo, v.18, n.51, p.23-49, Aug. 2004. DOI.: 10.1590/S0103-40142004000200002.

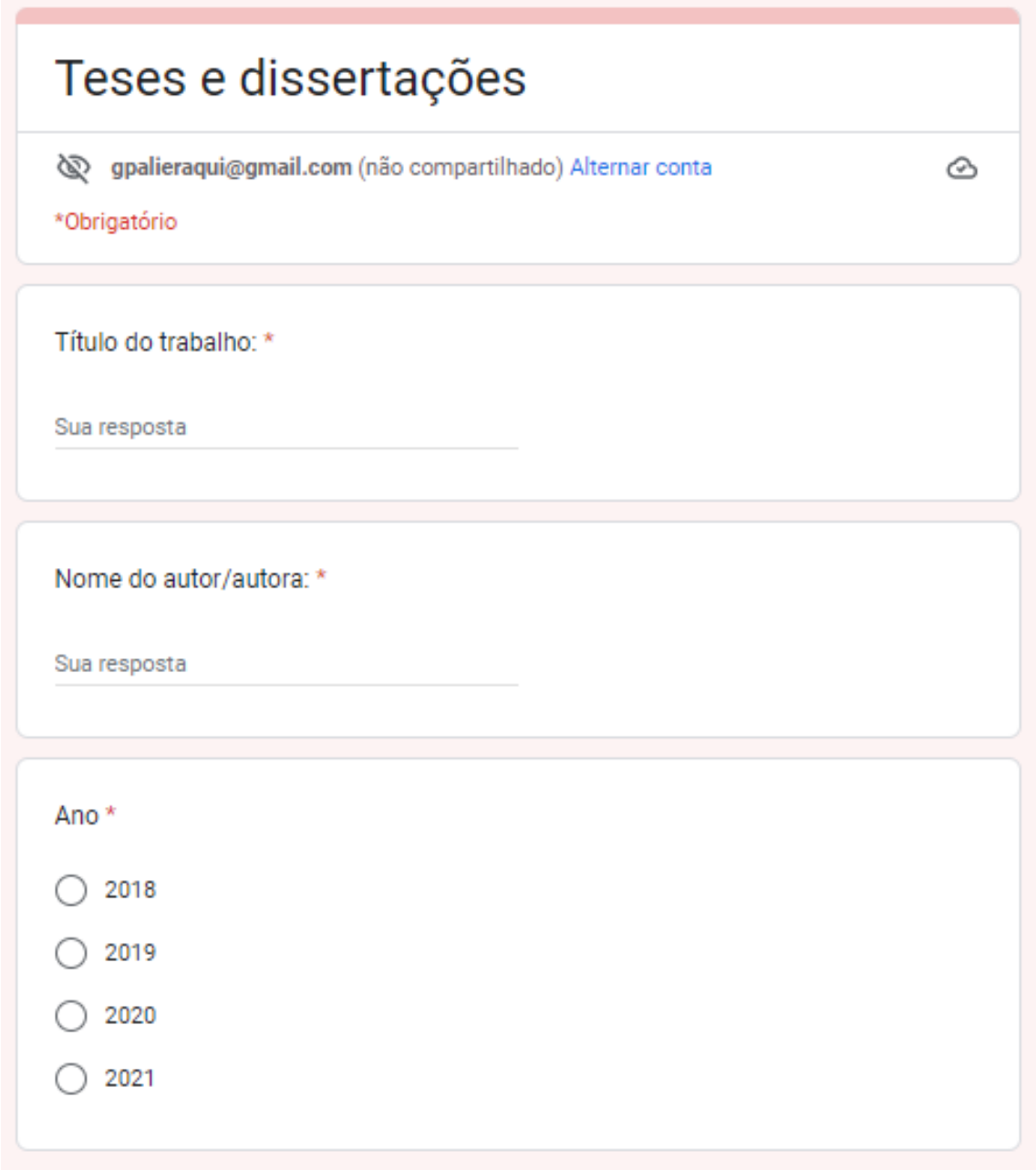
SACHS, I**.. Barricadas de ontem, campos de futuro**. *Estud. av.*, São Paulo, v.24, n.68, p.25-38, 2010. DOI.: 10.1590/S0103-40142010000100005.

SILVA, Maria Angelica Biroli Ferreira da. **Casa da Mulher Brasileira-Campo Grande/MS**: uma análise da política pública em rede integrada para o enfrentamento à violência doméstica e familiar e a promoção do desenvolvimento local. 2021. 314 p. Tese (pós graduação *stricto sensu* - Desenvolvimento Local em contexto de territorialidades) – Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, 2021.

SOARES, Angelo. **Tão longe, tão perto: o trabalho no setor de serviços.** Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, Ano 16, no 26, 2011, 89-117

# APÊNDICES

Apêndice A: Formulário desenvolvido na plataforma Google para análise das teses e dissertações



# Teses e dissertações

gpalieraqui@gmail.com (não compartilhado) Alternar conta

*Obrigatório

Título do trabalho: *

Sua resposta

Nome do autor/autora: *

Sua resposta

Ano *

- 2018
- 2019
- 2020
- 2021

Produção científica: *

- ◯ Tese
- ◯ Dissertação

Instituição: *

Sua resposta

Palavra-chave 1 *

Sua resposta

Palavra-chave 2 *

Sua resposta

Palavra-chave 3 *

Sua resposta

Palavra-chave 4

Sua resposta

Palavra-chave 5

Sua resposta

Palavra-chave 6

Sua resposta

Palavra-chave 7

Sua resposta

Palavra-chave 8

Sua resposta

Foi utilizada a palavra Interseccionalidade ou intersecção (no campo da Interseccionalidade)?

- ◯ Sim
- ◯ Não

A categoria Interseccionalidade foi abordada? *

- ◯ Objetivamente
- ◯ Subjetivamente
- ◯ Não foi abordada

Elementos da Interseccionalidade encontrados, objetivamente ou subjetivamente:

- ☐ Raça
- ☐ Classe
- ☐ Gênero
- ☐ Idade
- ☐ Regionalidade
- ☐ Orientação sexual
- ☐ Deficiência física
- ☐ Escolaridade

Enviar

Limpar formulário

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

# ANEXOS

Anexo A – Convenção n.º 29 Convenção sobre o trabalho forçado, 1930
CONVENÇÃO N. 29

I — Aprovada na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1930), entrou em vigor no plano internacional em 1º. 5.32.
II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí se tendo reunido em 10 de junho de 1930, em sua décima quarta sessão.
Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, questão compreendida no primeiro ponto da ordem do dia da sessão, e
Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de convenção internacional,
Adota neste vigésimo oitavo dia de junho de mil novecentos e trinta, a convenção presente, que será denominada ‘Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930’, a ser ratificada pelos Membros da Organização Internacional do Trabalho, conforme as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

Art. 1 — 1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.

2. Com o fim de alcançar essa supressão total, o trabalho forçado ou obrigatório poderá ser empregado, durante o período transitório, unicamente para fins públicos e a título excepcional, nas condições e com as garantias estipuladas nos artigos que seguem.

3. À expiração de um prazo de cinco anos a partir da entrada em vigor da presente convenção e por ocasião do relatório previsto no art. 31 abaixo, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho examinará a possibilidade de suprimir sem nova delonga o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas e decidirá da oportunidade de inscrever essa questão na ordem do dia da Conferência.

Art. 2 — 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

2. Entretanto, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ não compreenderá, para os fins da presente convenção:

a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;

b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;

c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como conseqüência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas privadas;

d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou de parte da população;

e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto, que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

Art. 3 — Para os fins da presente convenção, o termo ‘autoridades competentes’ designará as autoridades metropolitanas ou as autoridades centrais superiores do território interessado.

Art. 4 — 1. As autoridades competentes não deverão impor ou deixar de impor o trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias, ou de pessoas jurídicas de direito privado.

2. Se tal forma de trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias ou de pessoas jurídicas de direito privado, existir na data em que a ratificação da presente convenção por um Membro for registrada pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, este Membro deverá suprimir completamente dito trabalho forçado ou obrigatório, na data da entrada em vigor da presente convenção para esse Membro.

Art. 5 — 1. Nenhuma concessão feita a particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado deverá ter como conseqüência a imposição de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório com o fim de produzir ou recolher os produtos que esses particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado utilizam ou negociam.

2. Se concessões existentes contêm disposições que tenham como conseqüência a imposição de trabalho forçado ou obrigatório, essas disposições deverão ser canceladas logo que possível, a fim de satisfazer as prescrições do artigo primeiro da presente convenção.

Art. 6 — Os funcionários da Administração, mesmo quando tenham que incentivar as populações sob seus cuidados a se ocuparem com qualquer forma de trabalho, não deverão exercer sobre essas populações pressão coletiva ou individual, visando a fazê-los trabalhar para particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado.

Art. 7 — 1. Os chefes que não exercem funções administrativas não deverão recorrer a trabalhos forçados ou obrigatórios.

2. Os chefes que exercem funções administrativas poderão, com a autorização expressa das autoridades competentes, recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório nas condições expressas no art. 10 da presente convenção.

3. Os chefes legalmente reconhecidos e que não recebem remuneração adequada sob outras formas, poderão beneficiar-se dos serviços pessoais devidamente regulamentados, devendo ser tomadas todas as medidas necessárias para prevenir abusos.

Art. 8 — 1. A responsabilidade de qualquer decisão de recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório caberá às autoridades civis superiores do território interessado.

2. Entretanto, essas autoridades poderão delegar às autoridades locais superiores o poder de impor trabalho forçado ou obrigatório nos casos em que esse trabalho não tenha por efeito afastar o trabalhador de sua residência habitual. Essas autoridades poderão igualmente delegar às autoridades locais superiores, pelo período e nas condições que serão estipuladas pela regulamentação prevista no artigo 23 da presente convenção, o poder de impor trabalho forçado ou obrigatório para cuja execução os trabalhadores deverão se afastar de sua residência habitual, quando se tratar de facilitar o deslocamento de funcionários da administração no exercício de suas funções e o transporte de material da administração.

Art. 9 — Salvo disposições contrárias estipuladas no art. 10 da presente convenção, toda autoridade que tiver o direito de impor trabalho forçado ou obrigatório não deverá permitir recurso a essa forma de trabalho a não ser que tenha sido assegurado o seguinte:

a) que o serviço ou trabalho a executar é de interesse direto e importante para a coletividade chamada a executá-lo;

b) que esse serviço ou trabalho é de necessidade atual e presente;

c) que foi impossível encontrar mão-de-obra voluntária para a execução desse serviço ou trabalho, apesar do oferecimento de salários e condições de trabalho ao menos iguais aos que são usuais no território interessado para trabalhos ou serviços análogos, e

d) que não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população atual, considerando-se a mão-de-obra disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho.

Art. 10 — 1. O trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto e o trabalho forçado ou obrigatório exigido, para os trabalhos de interesse público, por chefes que exerçam funções administrativas, deverão ser progressivamente abolidos.

2. Enquanto não o forem, quando o trabalho forçado ou obrigatório for a título de imposto ou exigido por chefes que exerçam funções administrativas, para a execução de trabalhos de interesse público, as autoridades interessadas deverão primeiro assegurar:

a) que o serviço ou trabalho é de interesse direto e importante para a coletividade chamada a executá-lo;

b) que este serviço ou trabalho é de necessidade atual ou premente;

c) que não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população atual, considerando-se a mão-de-obra disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho;

d) que a execução desse trabalho ou serviço não obrigará os trabalhadores a se afastarem do lugar de sua residência habitual;

e) que a execução desse trabalho ou serviço será orientada conforme as exigências da religião, da vida social ou da agricultura.

Art. 11 — 1. Somente os adultos válidos do sexo masculino, cuja idade presumível não seja inferior a 18 anos nem superior a 45, poderão estar sujeitos a trabalhos forçados ou obrigatórios. Salvo para as categorias de trabalho estabelecidas no art. 10 da presente convenção, os limites e condições seguintes deverão ser observados:

a) conhecimento prévio, em todos os casos em que for possível, por médico designado pela administração, da ausência de qualquer moléstia contagiosa e da aptidão física dos interessados para suportar o trabalho imposto e as condições em que será executado;

b) isenção do pessoal das escolas, alunos e professores, assim como do pessoal administrativo em geral;

c) manutenção, em cada coletividade, de um número de homens adultos e válidos indispensáveis à vida familiar e social;

d) respeito aos vínculos conjugais e familiares.

2. Para os fins indicados na alínea c acima, a regulamentação prevista no art. 23 da presente convenção fixará a proporção de indivíduos da população permanente masculina e válida, que poderá ser convocada a qualquer tempo, sem, entretanto, que essa proporção possa, em caso algum, ultrapassar 25 por cento dessa população. Fixando essa proporção, as autoridades competentes deverão ter em conta a densidade da população, o desenvolvimento social e físico dessa população, a época do ano e os trabalhos que devem ser executados pelos interessados no lugar e por

sua própria conta; de modo geral, elas deverão respeitar as necessidades econômicas e sociais da vida normal da coletividade interessada.

Art. 12 — 1. O período máximo durante o qual um indivíduo qualquer poderá ser submetido a trabalho forçado ou obrigatório, sob suas diversas formas, não deverá ultrapassar sessenta dias por período de doze meses, compreendidos nesse período os dias de viagem necessários para ir ao lugar de trabalho e voltar.

2. Cada trabalhador submetido ao trabalho forçado ou obrigatório deverá estar munido de certificado que indique os períodos de trabalho forçado e obrigatório que tiver executado.

Art. 13 — 1. O número de horas normais de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório deverá ser o mesmo adotado para o trabalho livre, e as horas de trabalho executado além do período normal deverão ser remuneradas nas mesmas bases usuais para as horas suplementares dos trabalhadores livres.

2. Um dia de repouso semanal deverá ser concedido a todas as pessoas submetidas a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, e esse dia deverá coincidir, tanto quanto possível, com o dia consagrado pela tradição ou pelos costumes do país ou região.

Art. 14 — 1. Com exceção do trabalho previsto no art. 10 da presente convenção, o trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as formas, deverá ser remunerado em espécie e em bases que, pelo mesmo gênero de trabalho, não deverão ser inferiores aos em vigor na região onde os trabalhadores estão empregados, nem aos que vigorarem no lugar onde forem recrutados.

2. No caso do trabalho imposto por chefes no exercício de suas funções administrativas, o pagamento de salários nas condições previstas no parágrafo precedente deverá ser introduzido o mais breve possível.

3. Os salários deverão ser entregues a cada trabalhador individualmente, e não a seu chefe de grupo ou a qualquer outra autoridade.

4. Os dias de viagem para ir ao trabalho e voltar deverão ser contados no pagamento dos salários como dias de trabalho.

5. O presente artigo não terá por efeito impedir o fornecimento aos trabalhadores de rações alimentares habituais como parte do salário, devendo essas rações ser ao menos equivalentes à soma que se supõe representarem; mas nenhuma dedução deverá ser feita no salário, nem para pagamento de impostos, nem para alimentação, vestuário ou alojamento especiais, que serão fornecidos aos trabalhadores para mantê-los em situação de continuar seu trabalho, considerando-se as condições especiais de seu emprego, nem pelo fornecimento de utensílios.

Art. 15 — 1. Toda legislação concernente à indenização por acidentes ou moléstias resultantes de trabalho e toda legislação que prevê indenizações de pessoas dependentes de trabalhadores mortos ou inválidos, que estejam ou estiverem em

vigor no território interessado, deverão se aplicar às pessoas submetidas ao trabalho forçado ou obrigatório nas mesmas condições dos trabalhadores livres.

2. De qualquer modo, toda autoridade que empregar trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório deverá ter a obrigação de assegurar a subsistência do dito trabalhador se um acidente ou uma moléstia resultante de seu trabalho tiver o efeito de torná-lo total ou parcialmente incapaz de prover às suas necessidades. Essa autoridade deverá igualmente ter a obrigação de tomar medidas para assegurar a manutenção de toda pessoa efetivamente dependente do dito trabalhador em caso de incapacidade ou morte resultante do trabalho.

Art. 16 — 1. As pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório não deverão, salvo em caso de necessidade excepcional, ser transferidas para regiões onde as condições de alimentação e de clima sejam de tal maneira diferentes das que estão acostumadas e que poderiam oferecer perigo para sua saúde.

2. Em caso algum, será autorizada tal transferência de trabalhadores sem que todas as medidas de higiene e de habitat, que se impõem para sua instalação e para a proteção de sua saúde, tenham sido estritamente aplicadas.

3. Quando tal transferência não puder ser evitada, deverão ser adotadas medidas que assegurem adaptação progressiva dos trabalhadores às novas condições de alimentação e de clima, depois de ouvido o serviço médico competente.

4. Nos casos em que os trabalhadores forem chamados a executar um trabalho regular ao qual não estão acostumados, deverão tomar-se medidas para assegurar a sua adaptação a esse gênero de trabalho, a disposição de repousos intercalados e a melhoria e aumento de rações alimentares necessárias.

Art. 17 — Antes de autorizar qualquer recurso ao trabalho forçado ou obrigatório para trabalhos de construção ou de manutenção que obriguem os trabalhadores a permanecerem nos locais de trabalho durante um período prolongado, as autoridades competentes deverão assegurar:

1. que todas as medidas necessárias foram tomadas para assegurar a higiene dos trabalhadores e garantir-lhes os cuidados médicos indispensáveis, e que, em particular: a) esses trabalhadores passem por um exame médico antes de começar os trabalhos e se submetam a novos exames em intervalos determinados durante o período de emprego; b) foi previsto um pessoal médico suficiente, assim como dispensários, enfermarias, hospitais e material necessário para fazer face a todas as necessidades, e c) a boa higiene dos lugares de trabalho, o abastecimento de víveres, água, combustíveis e material de cozinha foram assegurados aos trabalhadores de maneira satisfatória, e roupas e alojamentos necessários foram previstos;

2. que foram tomadas medidas apropriadas para assegurar a subsistência da família do trabalhador, especialmente facilitando a entrega de parte do salário a ela, por um processo seguro, com o consentimento ou a pedido do trabalhador;

3. que as viagens de ida e volta dos trabalhadores ao lugar do trabalho serão asseguradas pela administração, sob sua responsabilidade e à sua custa, e que a

administração facilitará essas viagens, utilizando, na medida do possível, todos os meios de transporte disponíveis;

4. que em caso de enfermidade ou acidente do trabalhador que acarrete incapacidade de trabalho durante certo tempo, o repatriamento do trabalhador será assegurado a expensas da administração;

5. que todo trabalhador que desejar ficar no local como trabalhador livre, no fim do período forçado ou obrigatório, terá permissão para fazê-lo, sem perder, durante um período de dois anos, o direito de repatriamento gratuito.

Art. 18 — 1. O trabalho forçado ou obrigatório para o transporte de pessoas ou mercadorias, tais como o trabalho de carregadores ou barqueiros, deverá ser suprimido o mais brevemente possível e, esperando essa providência, as autoridades competentes deverão baixar regulamentos fixando, especialmente:

a) a obrigação de não utilizar esse trabalho a não ser para facilitar o transporte de funcionários da administração no exercício de suas funções ou o transporte do material da administração, ou, em caso de necessidade absolutamente urgente, o transporte de outras pessoas que não sejam funcionários;

b) a obrigação de não empregar em tais transportes senão homens reconhecidos fisicamente aptos para esse trabalho em exame médico anterior, nos casos em que isso for possível; quando não o for, a pessoa que empregar essa mão-de-obra deverá assegurar, sob sua responsabilidade, que os trabalhadores empregados possuem a aptidão física necessária, e não sofram moléstias contagiosas;

c) a carga mínima a ser levada por esses trabalhadores;

d) o percurso máximo que poderá ser imposto a esses trabalhadores, do local de sua residência;

e) o número máximo de dias por mês ou por qualquer outro período durante o qual esses trabalhadores poderão ser requisitados, incluídos nesse número os dias da viagem de volta;

f) as pessoas autorizadas a recorrer a essa forma de trabalho forçado ou obrigatório, assim como até que ponto elas têm direito de recorrer a esse trabalho.

2. Fixando os máximos mencionados nas alíneas c, d e do parágrafo precedente, as autoridades competentes deverão ter em conta os diversos elementos a considerar, notadamente a aptidão física da população que deverá atender à requisição, a natureza do itinerário a ser percorrido, assim como as condições climáticas.

3. As autoridades competentes deverão, outrossim, tomar medidas para que o trajeto diário normal dos carregadores não ultrapasse distância correspondente à duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que, para determiná-la, dever-se-á levar em conta, não somente a carga a ser percorrida, mas ainda o estado da estrada, a época do ano e todos os outros elementos a considerar; se for

necessário impor horas de marcha suplementares aos carregadores, estas deverão ser remuneradas em bases mais elevadas do que as normais.

Art. 19 — 1. As autoridades competentes não deverão autorizar o recurso às culturas obrigatórias a não ser com o fim de prevenir fome ou a falta de produtos alimentares e sempre com a reserva de que as mercadorias assim obtidas constituirão propriedade dos indivíduos ou da coletividade que os tiverem produzido.

2. O presente artigo não deverá tornar sem efeito a obrigação dos membros da coletividade de se desobrigarem do trabalho imposto, quando a produção se achar organizada segundo a lei e o costume, sobre base comunal, e quando os produtos ou benefícios provenientes da venda ficarem como propriedade da coletividade.

Art. 20 — As legislações que prevêem repressão coletiva aplicável a uma coletividade inteira por delitos cometidos por alguns membros, não deverão estabelecer trabalho forçado ou obrigatório para uma coletividade como um dos métodos de repressão.

Art. 21 — Não se aplicará o trabalho forçado ou obrigatório para trabalhos subterrâneos em minas.

Art. 22 — Os relatórios anuais que os Membros que ratificam a presente convenção se comprometem a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho, conforme as disposições do art. 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, sobre as medidas por eles tomadas para pôr em vigor às disposições da presente convenção, deverão conter as informações mais completas possíveis, para cada território interessado, sobre o limite da aplicação do trabalho forçado ou obrigatório nesse território, assim como os pontos seguintes: para que fins foram executados esse trabalho; porcentagem de enfermidades e de mortalidade; horas de trabalho; métodos de pagamento dos salários e totais destes; assim como quaisquer outras informações a isso pertinentes.

Art. 23 — 1. Para pôr em vigor a presente convenção, as autoridades competentes deverão promulgar uma regulamentação completa e precisa sobre o emprego do trabalho forçado ou obrigatório.

2. Esta regulamentação deverá conter, notadamente, normas que permitam a cada pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório apresentar às autoridades todas as reclamações relativas às condições de trabalho e lhes dêem garantias de que essas reclamações serão examinadas e tomadas em consideração.

Art. 24 — Medidas apropriadas deverão ser tomadas em todos os casos para assegurar a estreita aplicação dos regulamentos concernentes ao emprego do trabalho forçado ou obrigatório, seja pela extensão ao trabalho forçado ou obrigatório das atribuições de todo organismo de inspeção já criado para fiscalização do trabalho livre, seja por qualquer outro sistema conveniente. Deverão ser igualmente tomadas medidas no sentido de que esses regulamentos sejam levados ao conhecimento das pessoas submetidas ao trabalho forçado ou obrigatório.

Art. 25 — O fato de exigir ilegalmente o trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais, e todo Membro que ratificar a presente convenção terá a

obrigação de assegurar que as sanções impostas pela lei são realmente eficazes e estritamente aplicadas.

Art. 26 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifica a presente convenção, compromete-se a aplicá-la aos territórios submetidos à sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que ele tem o direito de subscrever obrigações referentes a questões de jurisdição interior. Entretanto, se o Membro quer se prevalecer das disposições do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverá acompanhar sua ratificação uma declaração estabelecendo:

1) os territórios nos quais pretende aplicar integralmente as disposições da presente convenção;

2) os territórios nos quais pretende aplicar as disposições da presente convenção com modificações e em que consistem as ditas modificações;

3) os territórios para os quais reserva sua decisão.

2. A declaração acima mencionada será reputada parte integrante da ratificação e terá idênticos efeitos. Todo Membro que formular tal declaração terá a faculdade de renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas feitas, em virtude das alíneas 2 e 3 acima, na sua declaração anterior.

Art. 27 — As ratificações oficiais da presente convenção nas condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 28 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Ela entrará em vigor doze meses depois da data na qual as ratificações de dois Membros forem registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 29 — Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tiverem sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho. Notificará igualmente o registro das ratificações que lhe forem ulteriormente comunicadas por todos os Membros da Organização.

Art. 30 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la ao fim de um período de 10 anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, no prazo de um ano depois da expiração do período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado por um período de cinco anos, e em seguida poderá denunciar a presente convenção, no fim de cada cinco anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 31— Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

“Art. 32 — 1. No caso de a Conferência Geral adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção a ratificação por um Membro da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, denúncia da presente convenção, sem condições de prazo, não obstante o art. 30 acima, contanto que nova convenção da revisão tenha entrado em vigor.

2. A partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

3. A presente convenção ficará, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a tiverem ratificado e não ratificaram a nova convenção de revisão.

Art. 33 — Os textos francês e inglês da presente Convenção farão fé."

Anexo B – Convenção n.º 87 Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948

CONVENÇÃO N. 87

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão.

Após ter decidido adotar sob forma de uma Convenção diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical’;

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que ‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’;

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho em sua 30ª Sessão adotou, por unanimidade, os princípios que devem constituir a base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em sua Segunda Sessão, endossou esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a prosseguir em todos os seus esforços no sentido de que seja possível adotar uma ou várias convenções internacionais;

Adota, aos nove dias de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a Convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948’.

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo ‘organização’ significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

PARTE III MEDIDAS DIVERSAS

Art. 12 — 1. No que se refere aos territórios mencionados no art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios citados nos §§ 4º e 5º do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente Convenção deverá transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho com a ratificação, ou no mais breve prazo possível após a ratificação, uma declaração que estabeleça:

a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;

b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;

c) os territórios aos quais a Convenção é inaplicável e, no caso, as razões pelas quais é ela Inaplicável.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Qualquer Membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Qualquer Membro poderá nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do art. 16, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinados territórios.

Art. 13 — 1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção forem da competência própria das autoridades de um território não metropolitano e Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do referido território, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção será transmitida ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Membros da Organização, com relação a um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, com relação a esse território.

3. As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território

com ou sem modificação; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, por uma declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do Artigo 16, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 15 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 16 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 17 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 18 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 19 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 20 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta a ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 21 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

Anexo C – Convenção n.º 98 Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949

CONVENÇÃO N. 98

I — Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de novembro de 1952;

c) promulgação = Decreto n. 33.196, de 29.6.53;

d) vigência nacional = 18 de novembro de 1953.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de junho de 1949, em sua trigésima segunda sessão.

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão.

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949’;

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Art. 5 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8 do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 6 — A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

Art. 10 — 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Art. 11 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 12 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 13 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 14 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 15 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 16— As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

Anexo D – Convenção n.º 100 Convenção relativa à igualdade de remuneração, 1951
CONVENÇÃO N. 100

I — Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.5.53.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí se tendo reunido em 6 de junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão.

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional,

Adota, neste vigésimo nono dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e um, a presente convenção, que será denominada ‘Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951’.

Art. 1 — Para os fins da presente convenção:

a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último;

b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:

a) seja da legislação nacional;

b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;

c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;

d) seja de uma combinação desses diversos meios.

Art. 3 — 1. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente convenção, tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregados sobre a base dos trabalhos que eles comportam.

2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.

3. As diferenças entre as taxas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina, por um trabalho de igual valor.

Art. 4 — Cada Membro colaborará, da maneira que convier, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, a fim de efetivar disposições da presente convenção."

Art. 5 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 6 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 7 — 1. As declarações que forem comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com o § 2 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão indicar:

a) os territórios nos quais o Membro interessado se compromete a aplicar, sem modificação, as disposições da convenção;

b) os territórios nos quais ele se compromete a aplicar as disposições da convenção com modificações, e em que consistem essas modificações;

c) os territórios aos quais a convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões pelas quais ela é inaplicável;

d) os territórios para os quais reserva sua decisão, esperando exame mais aprofundado da respectiva situação.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo primeiro do presente artigo serão reputados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas contidas em sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d, do parágrafo primeiro do presente artigo.

4. Todo Membro poderá, durante os períodos no curso dos quais a presente convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 22, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação dos territórios que especificar.

Art. 8 — 1. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os §§ 4 e 5 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território, com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.

2. O Membro, ou os Membros, ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, inteira ou parcialmente, em declaração ulterior, ao direito de invocar modificação indicada em declaração anterior.

3. O Membro, ou Membros, ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos no curso dos quais a convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 22, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando, em qualquer outro ponto, os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação no que concerne à aplicação desta convenção."

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

Anexo E – Convenção n.º 105 Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957
CONVENÇÃO N. 105

I — Aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1957), entrou em vigor no plano internacional em 17.1.59.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 20, de 30.4.65, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de junho de 1965;

c) promulgação = Decreto n. 58.822, de 14.7.66;

d) vigência nacional = 18 de junho de 1966.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido a 5 de junho de 1957, em sua quadragésima sessão;

Após ter examinado a questão do trabalho forçado, que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter tomado conhecimento das disposições da convenção sobre o trabalho forçado, 1930;

Após ter verificado que a convenção de 1926, relativa à escravidão, prevê que medidas úteis devem ser tomadas para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão, e que a convenção suplementar de 1956 relativa à abolição da escravidão, do tráfico de escravos e de instituições e práticas análogas à escravidão visa a obter a abolição completa da escravidão por dívidas e da servidão;

Após ter verificado que a convenção sobre a proteção do salário, 1949, declara que o salário será pago em intervalos regulares e condena os modos de pagamento que privam o trabalhador de toda possibilidade real de deixar seu emprego;

Após ter decidido adotar outras proposições relativas à abolição de certas formas de trabalho forçado ou obrigatório que constituem uma violação dos direitos ao homem, da forma em que foram previstos pela Carta das Nações Unidas e enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem;

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e sete, a convenção que se segue, a qual será denominada ‘Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957’.

Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:

a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;

b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;

c) como medida de disciplina de trabalho;

d) como punição por participação em greves;

e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Art. 2 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, tal como descrito no art. 1 da presente convenção.

Art. 3 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 4 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 5 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 6 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 7 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 8 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 9 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 10 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

Anexo F – Convenção n.º 111 Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958
CONVENÇÃO N. 111

I — Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64;

b) ratificação = 26 de novembro de 1965;

c) promulgação = Decreto n. 62.150, de 19.1.68;

d) vigência nacional = 26 de novembro de 1966.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e oito a convenção abaixo transcrita que será denominada ‘Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958’;

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Art. 3 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;

e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Art. 4 — Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Art. 5 — 1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma

proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Art. 6 — Qualquer membro que ratificar a presente convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a

aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

Anexo G – Convenção n.º 138 Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973
CONVENÇÃO N. 138

I — Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1973), entrou em vigor no plano internacional em 19.6.76.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 179, de 14.12.1999, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 28 de junho de 2001;

c) promulgação = Decreto n. 4.134, de 15.02.2002;

d) vigência nacional = 28 de junho de 2002.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua qüinquagésima oitava reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas à idade mínima para admissão a emprego, tema que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Considerando as disposições das seguintes convenções:

Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919;

Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Marítimo), de 1920;

Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921;

Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921;

Convenção sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932;

Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Trabalho Marítimo), de 1936;

Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937;

Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937;

Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959, e a

Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965;

Considerando ter chegado o momento de adotar um instrumento geral sobre a matéria, que substitua gradualmente os atuais instrumentos, aplicáveis a limitados setores econômicos, com vista à total abolição do trabalho infantil;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e seis de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Convenção que pode ser citada como a 'Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973':

Art. 1º — Todo País-Membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

Art. 2º — 1. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.

2. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção poderá notificar ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, por declarações subseqüentes, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida.

3. A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1 deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.

4. Não obstante o disposto no parágrafo 3 deste Artigo, o País-Membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos.

5. Todo País-Membro que definir uma idade mínima de quatorze anos, de conformidade com a disposição do parágrafo anterior, incluirá em seus relatórios a serem apresentados sobre a aplicação desta Convenção, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, declaração:

a) de que subsistem os motivos dessa providência; ou

b) de que renuncia ao direito de se valer da disposição em questão a partir de uma determinada data.

Art. 3º — 1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.

2. Serão definidos por lei ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores

concernentes, se as houver, as categorias de emprego ou trabalho às quais se aplica o parágrafo 1 deste Artigo.

3. Não obstante o disposto no parágrafo 1 deste Artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou formação adequada e específica no setor da atividade pertinente.

Art. 4º — 1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção um limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se levantarem reais e especiais problemas de aplicação.

2. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção alistará em seu primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser submetido nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as categorias que possam ter sido excluídas de conformidade com o parágrafo 1 deste Artigo, dando as razões dessa exclusão, e indicará, nos relatórios subseqüentes, a situação de sua lei e prática com referência às categorias excluídas e a medida em que foi dado ou se pretende dar efeito à Convenção com relação a essas categorias

3. Não será excluído do alcance da Convenção, de conformidade com este Artigo, emprego ou trabalho protegido pelo Artigo 3º desta Convenção.

Art. 5º — 1. O País-Membro, cuja economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.

2. Todo País-Membro que se servir do disposto no parágrafo 1 deste Artigo especificará, em declaração anexa à sua ratificação, os setores de atividade econômica ou tipos de empreendimentos aos quais aplicará as disposições da Convenção.

3. As disposições desta Convenção serão aplicáveis, no mínimo, a: mineração e pedreira; indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão-de-obra remunerada.

4. Todo País-Membro que tiver limitado o alcance de aplicação desta Convenção, nos termos deste Artigo:

a) indicará em seus relatórios, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral com relação ao emprego ou

trabalho de jovens e crianças nos setores de atividade excluídos do alcance de aplicação desta Convenção e todo progresso que tenha sido feito no sentido de uma aplicação mais ampla de suas disposições;

b) poderá, em qualquer tempo, estender formalmente o alcance de aplicação com uma declaração encaminhada ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 6º — Esta Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas em que esse trabalho for executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de:

a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento;

b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente; ou

c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de especialidade de treinamento.

Art. 7º — 1. As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:

a) não prejudique sua saúde ou desenvolvimento; e

b) não prejudiquem sua freqüência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

2. As leis ou regulamentos nacionais poderão também permitir o emprego ou trabalho a pessoas com, no mínimo, quinze anos de idade e que não tenham ainda concluído a escolarização compulsória em trabalho que preencher os requisitos estabelecidos nas alíneas a e b do parágrafo 1 deste Artigo.

3. A autoridade competente definirá as atividades em que o emprego ou trabalho poderá ser permitido nos termos dos parágrafos 1 e 2 deste Artigo e estabelecerá o número de horas e as condições em que esse emprego ou trabalho pode ser desempenhado.

4. Não obstante o disposto nos parágrafos 1 e 2 deste Artigo, o País-Membro que se tiver servido das disposições do parágrafo 4 do Artigo 2º poderá, enquanto continuar assim procedendo, substituir as idades de treze e quinze anos pelas idades de doze e quatorze anos e a idade de quinze anos pela idade de quatorze anos dos respectivos parágrafos 1 e 2 deste Artigo.

Art. 8º — 1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.

2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

Art. 9º — 1. A autoridade competente tomará todas as medidas necessárias, inclusive a instituição de sanções apropriadas, para garantir a efetiva vigência das disposições desta Convenção.

2. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente designarão as pessoas responsáveis pelo cumprimento das disposições que dão efeito à Convenção.

3. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente prescreverão os registros ou outros documentos que devem ser mantidos e postos à disposição pelo empregador; esses registros ou documentos conterão nome, idade ou data de nascimento, devidamente autenticados sempre que possível, das pessoas que emprega ou que trabalham para ele e tenham menos de dezoito anos de idade.

Art. 10 — 1. Esta Convenção revê, nos termos estabelecidos neste Artigo, a Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; A Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

2. A entrada em vigor desta Convenção não priva de ratificações ulteriores as seguintes convenções: a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

3. A Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, não estarão mais sujeitas a ratificações ulteriores quando todos os seus participantes assim estiverem de acordo pela ratificação desta Convenção ou por declaração enviada ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

4. Quando as obrigações desta Convenção são aceitas:

a) por um País-Membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937, e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

b) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932, por um País-Membro que faça parte dessa Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

c) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937, por um País-Membro que faça parte dessa Convenção, e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

d) com referência ao emprego marítimo, por um País-Membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936 e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-Membro define que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se ao emprego marítimo, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

e) com referência ao emprego em pesca marítima, por um País-Membro que faça parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959, e é especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção ou o País-Membro especifica que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se a emprego em pesca marítima, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

f) por um País-Membro que é parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965, e é especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-Membro estabelece que essa idade aplica-se a emprego subterrâneo em minas, por força do Artigo 3º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção, a partir do momento que esta Convenção entrar em vigor.

5. A aceitação das obrigações desta Convenção:

a) implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919, de conformidade com seu Artigo 12;

b) com referência à agricultura, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921, de conformidade com seu Artigo 9º;

c) com referência ao emprego marítimo, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920, de conformidade com seu Artigo 10, e da Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, de conformidade com seu Artigo 12, a partir do momento em que esta Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 12 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 13 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 14 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 15 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 16 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 17 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 18 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

Anexo H – Convenção n.º 182 Convenção sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999
CONVENÇÃO Nº 182

I — Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida em 1ª de junho de 1999, em sua 87ª Reunião.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 178, de 14.12.1999, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 02 de fevereiro de 2000;

c) promulgação = Decreto n. 3.597, de 12.09.2000;

d) vigência nacional = 02 de fevereiro de 2001.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Considerando a necessidade de adotar novos instrumentos para proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, como a principal prioridade de ação nacional e internacional, que inclui cooperação e assistência internacionais, para complementar a Convenção e a Recomendação sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego, de 1973, que continuam sendo instrumentos fundamentais sobre trabalho infantil;

Considerando que a efetiva eliminação das piores formas de trabalho infantil requer ação imediata e global, que leve em conta a importância da educação fundamental e gratuita e a necessidade de retirar a criança de todos esses trabalhos, promover sua reabilitação e integração social e, ao mesmo tempo, atender as necessidades de suas famílias;

Recordando a resolução sobre a eliminação do trabalho infantil adotada pela Conferência Internacinal do Trabalho, em sua 83a Reunião, em 1996;

Reconhecendo que o trabalho infantil é devido, em grande parte, à pobreza e que a solução a longo prazo reside no crescimento econômico sustentado, que conduz ao progresso social, sobretudo ao alívio da pobreza e à educação universal;

Recordando a Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembléia das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989;

Recordando a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86a Reunião, em 1998;

Recordando que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, particularmente a Convenção sobre Trabalho Forçado, de 1930, e a Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre Abolição da

Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Similares à Escravidão, de 1956;

Tendo decidido pela adoção de diversas proposições relativas a trabalho infantil, matéria que constitui a quarta questão da ordem do dia da Reunião, e

Tendo determinado que essas proposições se revestissem da forma de convenção internacional,

adota, neste décimo sétimo dia de junho do ano de mil novecentos e noventa e nove, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999.

Artigo 1º
Todo Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência.

Artigo 2º

Para os efeitos desta Convenção, o termo criança designa a toda pessoa menor de 18 anos.

Artigo 3º

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, comovenda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;

d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

Artigo 4º

1. Os tipos de trabalho a que se refere o artigo 3º d) serão definidos pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, levando em consideração as normas internacionais pertinentes, particularmente os parágrafos 3ª e 4ª da Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999.

2. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, localizará onde ocorrem os tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste artigo.

3. A relação dos tipos de trabalho definidos nos termos do parágrafo 1º deste artigo deverá ser periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

Artigo 5º

Todo Estado-membro, após consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores, estabelecerá ou designará mecanismos apropriados para monitorar a aplicação das disposições que dão cumprimento à presente Convenção.

Artigo 6º

1. Todo Estado-membro elaborará e implementará programas de ação para eliminar, como prioridade, as piores formas de trabalho infantil.

2. Esses programas de ação serão elaborados e implementados em consulta com instituições governamentais competentes e organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração opiniões de outros grupos interessados, caso apropriado.

Artigo 7º

1. Todo Estado-membro adotará todas as medidas necessárias para assegurar aplicação e cumprimento efetivos das disposições que dão efeito a esta Convenção, inclusive a instituição e aplicação de sanções penais ou, conforme o caso, de outras sanções.

2. Todo Estado-membro, tendo em vista a importância da educação para a eliminação do trabalho infantil, adotará medidas efetivas para, num determinado prazo:

a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil;

b) dispensar a necessária e apropriada assistência direta para retirar crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e integração social;

c) garantir o acesso de toda criança retirada das piores formas de trabalho infantil à educação fundamental gratuita e, quando possível e adequado, à formação profissional;

d) identificar crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e,

e) levar em consideração a situação especial das meninas.

3. Todo Estado-membro designará a autoridade competente responsável pela aplicação das disposições que dão cumprimento a esta Convenção.

Artigo 8º

Os Estados-membros tomarão as devidas providências para se ajudarem mutuamente na aplicação das disposições desta Convenção por meio de maior cooperação e/ou assistência internacional, inclusive o apoio ao desenvolvimento social e econômico, a programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

Artigo 9º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

Artigo 10

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

2. A presente Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Estados-membros.

3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor, para todo Estado-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 11

1. O Estado-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicaçãoao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo Estado-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 12

1. O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho dará ciência, aos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho, do registro de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que lhe forem comunicados pelos Estados-membros da Organização.

2. Ao notificar os Estados-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe foi comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 13

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 14

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 15

1. No caso de adotar a Conferência uma nova Convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção disponha de outro modo:

a) a ratificação, por um Estado-membro, da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do artigo 11 acima;

b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Estados-membros a partir do momento da entrada em vigor da Convenção revisora.

2. Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Estados-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 16

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.