



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

BEATRIZ MORAES DE ATHAYDE COSTA

**O "EMPREGO VERDE" COMO UM PARÂMETRO
AJUSTADO À IDEIA DE TRABALHO DECENTE: UMA
ANÁLISE A PARTIR DO INCENTIVO E APOIO DA OIT**

Salvador
2021

BEATRIZ MORAES DE ATHAYDE COSTA

**O "EMPREGO VERDE" COMO UM PARÂMETRO
AJUSTADO À IDEIA DE TRABALHO DECENTE: UMA
ANÁLISE A PARTIR DO INCENTIVO E APOIO DA OIT**

Monografia apresentada ao curso de graduação em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito
parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Adriana Wyzykowski

Salvador
2021

TERMO DE APROVAÇÃO

BEATRIZ MORAES DE ATHAYDE COSTA

O "EMPREGO VERDE" COMO UM PARÂMETRO AJUSTADO À IDEIA DE TRABALHO DECENTE: UMA ANÁLISE A PARTIR DO INCENTIVO E APOIO DA OIT

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2021.

Aos meus pais, Mônica e José Elísio, por todo apoio e carinho durante a minha caminhada e aos meus irmãos, Maria Elisa e Gabriel, por me ensinarem tanto sobre amor e companheirismo.

AGRADECIMENTOS

Nesse momento, finalizo mais uma etapa da minha vida e jornada acadêmica. Escolher o Direito como profissão sem dúvidas não foi uma tarefa fácil. Saindo da Escola, ainda muito nova e cheia de inseguranças resolvi dar uma chance para esse curso, o qual superou todas as minhas expectativas. Embora seja um curso extremamente desafiador e exaustivo, não tenho dúvidas de que me trouxe grandes aprendizados, experiências e amizades que levarei para toda a minha vida.

Assim como escolher o Direito não foi fácil, a escolha do meu tema também demandou estudo e tempo. Contudo, não poderia escolher um tema que mais combinasse com a pessoa que eu sou, uma vez que este tangencia diversas áreas do direito nacional e internacional, podendo caracterizá-lo, em uma única palavra, como um tema pluridimensional.

Em primeiro lugar, portanto, agradeço à minha família, por todo o mais sincero e incondicional apoio, não só durante o momento de escrita do presente trabalho, mas ao longo de toda a minha vida. Dedico essa monografia aos meus pais, José Elísio e Mônica e aos meus irmãos, Gabriel e Maria Elisa, os quais sempre me apoiaram em quaisquer decisões, verdadeiros torcedores e grandes alicerces na minha vida, aqueles que traduzem o real significado de união, amor e companheirismo. Eu sou e serei eternamente grata por ter vocês em minha vida.

À minha orientadora, Adriana Wyzykowski, que pacientemente ouviu meus anseios e agonias e me auxiliou durante todo esse processo, a qual eu nutro profunda admiração e respeito, que consegue, com seu jeito meigo, confortar os seus alunos e detém o dom de ensinar, de maneira excepcional, para além do Direito, um pouco sobre a vida.

À Lilian dos Santos, que me apoiou e me incentivou em todos os passos que eu dei, compartilhando comigo o seu olhar de vida, amor e carinho, a quem eu guardo extrema gratidão e carinho.

À Gabriela Brasil, Ludmila Castro, Cecília Medrado e Maria Eduarda Carrera por tornarem meus dias na faculdade muito mais leves e felizes. Sou imensamente grata por ter conhecido vocês em Portugal e ter tido a oportunidade de compartilhar uma das melhores experiências da minha vida.

À Eduardo Dourado, que esteve comigo durante toda a minha caminhada acadêmica e que sempre me apoiou em todas as minhas decisões, com quem dividi grandes experiências na faculdade e na vida.

À Alfa Consultoria e todos os membros participantes da empresa júnior da Faculdade Baiana, uma vez que me proporcionou grandes aprendizados e foi a minha primeira oportunidade de vivenciar a prática do empresário júnior.

Ao Vis Moot, que me ensinou, para além de conhecimentos na seara da arbitragem internacional, a importância do trabalho duro, boa comunicação e companheirismo. Agradeço, em especial, à Ananda Brandão, Mariah Hazin e Thiago Andrade, pessoas com quem eu compartilhei a melhor experiência acadêmica da minha vida, fontes de inesgotável carinho e amor.

Aos meus amigos que fizeram parte dessa trajetória que foi a graduação, com os quais construí memórias que jamais serão esquecidas, estes que vibraram com as minhas vitórias e sofreram com as minhas crises de ansiedade e que me fizeram crescer e amadurecer como pessoa, tornando esses cinco anos de faculdade uma experiência única. Não posso deixar de agradecer, especialmente, à Jayme Domingues, Daniel Bahia e Isabela Varjão.

Aos meus professores extracurriculares, que conseguem me transportar para outros países apenas com uma aula, um conselho e uma dica de livro. Sou imensamente grata pela nossa troca de conhecimentos e culturas. Agradeço, em especial, à Giuseppe Moscariello, professor de longas datas, agradecimento este que deverei fazer na língua que este me ensinou em 2017: *“Je te remercie immensément pour toutes les leçons que nous avons eues pendant ces années qui dépassent la connaissance du français et de l’italien et qui ont contribué a alimenter ma réflexion. Grazie Mille”*.

À Estácio Nogueira Reis Advogados, Melo e Novaes, Banco do Nordeste, Cescon Barrieu e Ruy Andrade Empresarial, por serem verdadeiras escolas para além dos muros da faculdade.

Por fim, agradeço à Thiago Borges, professor da Faculdade de Direito da cadeira de Direito Internacional e *Coach* do Grupo de competição Internacional, por quem possuo singular admiração. Ter sido sua monitora, ainda que durante a pandemia, foi uma grande oportunidade de aprendizado, a qual serei sempre grata.

“Uma criança, um professor, um livro e uma caneta podem mudar o mundo!”

- Malala Yousafzai

RESUMO

A presente monografia visa abordar sobre a atuação da Organização Internacional do Trabalho na promoção dos empregos verdes, os quais se encontram alinhados a ideia do trabalho decente e desenvolvimento sustentável. Entende-se como emprego verde um trabalho decente – como citado anteriormente-, que salvaguarda e preserva o meio ambiente. O trabalho decente é um instituto criado pela OIT, que o designa como um trabalho justamente remunerado, desenvolvido em condições ambientais saudáveis e que garante os direitos à liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana. Para que um emprego seja considerado verde e gere a preservação do meio ambiente é importante que este verifique e respeite todas as dimensões de sustentabilidade, quais sejam: ambiental; social; ética; jurídica e; política. Propõe-se, portanto, observar a origem, função, natureza jurídica da OIT, a fim de que seja possível aferir os parâmetros de sua atuação na seara dos empregos verdes. Além disso, o trabalho buscou analisar a relação entre o trabalho decente, o meio ambiente de trabalho e o desenvolvimento sustentável, entendendo por necessário um meio ambiente de trabalho salubre, não perigoso e não penoso para poder se adequar ao instituto do trabalho decente. Ainda, enquanto Organização dotada de pouca coercitividade, fez-se necessário trazer à tona a importância da atuação das empresas privadas, instituições financeiras e Estados-membros para a promoção desses empregos. O estudo permitiu demonstrar que a atuação desses entes é essencial para a promoção, aumento e desenvolvimento desses empregos a âmbito nacional e internacional. Por fim, o estudo também buscou analisar a possibilidade desses empregos representarem uma solução a crise de desemprego que assolará o mundo pós pandemia do COVID-19.

Palavras-chave: Empregos Verdes; OIT; Trabalho Decente; Desenvolvimento Sustentável; Meio Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This monograph aims to address the International Labor Organization's role in promoting green jobs, which are aligned with the idea of decent work and sustainable development. Green jobs are understood to be decent work - as mentioned above - that safeguards and preserves the environment. Decent work is an institute created by the ILO, which designates it as work that is fairly paid, developed under healthy environmental conditions, and that guarantees the rights to freedom, equity, security, and respect for human dignity. For a job to be considered green and generate the preservation of the environment, it is important that it verifies and respects all the dimensions of sustainability, which are: environmental, social, ethical, legal, and political. It is proposed, therefore, to observe the origin, function, and legal nature of the ILO, so that it is possible to assess the parameters of its action in the area of green jobs. In addition, the work sought to analyze the relationship between decent work, the work environment, and sustainable development, understanding that it is necessary to have a healthy, non-hazardous, and non-painful work environment in order to adapt to the institute of decent work. Still, as an organization with little coercivity, it was necessary to bring to light the importance of the actions of private companies, financial institutions and member states in promoting these jobs. The study has shown that the actions of these entities are essential for the promotion, increase, and development of these jobs at the national and international levels. Finally, the study also sought to analyze the possibility that these jobs represent a solution to the unemployment crisis that will plague the world after the COVID-19 pandemic.

Keywords: Green Jobs; ILO; Decent Work; Sustainable Development; Work Environment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANTD	Agenda Nacional de Trabalho Decente
art.	Artigo
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
COP	Conferência das Partes
CSI	Confederação Sindical Internacional
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos
ESG	<i>Environmental Social Governance</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MGI	<i>McKinsey Global Institute</i>
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIE	Organização Internacional dos Empregadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PGE	Procuradoria Geral do Estado
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPA	Plano Plurianual
QVT	Qualidade de Vida do Trabalhador

STF Supremo Tribunal Federal

TRF Tribunal Regional Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	17
2.1 ORIGEM.....	17
2.2 OIT: CONSTITUIÇÃO, ESTRUTURA E NATUREZA JURÍDICA.....	20
2.3 FUNÇÃO.....	24
2.3.1 Diferenças entre recomendações e convenções.....	24
2.3.2 <i>Soft Law</i>.....	28
2.3.3 Efetividade das normas editadas pela OIT.....	30
2.4 TRABALHO DECENTE.....	33
2.4.1 Indicadores do trabalho decente.....	35
2.4.2 Trabalho decente enquanto direito humano fundamental.....	39
2.4.3 Agenda Nacional do Trabalho Decente.....	41
3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	44
3.1 CONSTRUÇÃO DA IDEIA DE MEIO AMBIENTE LATU SENSU.....	44
3.1.1 Conceito legal e doutrinário de meio ambiente <i>lato sensu</i> e suas facetas.....	46
3.1.2 Meio ambiente de trabalho.....	49
3.1.3 Direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e sua relação com o trabalho decente.....	54
3.2 SUSTENTABILIDADE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	61
3.2.1 Objetivos do desenvolvimento sustentável.....	64
3.2.2 Desenvolvimento sustentável e o trabalho decente: análise do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável.....	69
4 EMPREGOS VERDES.....	72
4.1 CONCEITO DE EMPREGOS VERDES.....	72
4.2 CRITÉRIOS IDENTIFICADORES.....	75
4.2.1 Emprego verde e o trabalho decente.....	75
4.2.2 Emprego verde, desenvolvimento sustentável e preservação ambiental.....	77
4.3 VANTAGENS E DESAFIOS.....	78
4.4 SETORES QUE ABRANGEM OS EMPREGOS VERDES.....	84
4.5 PAPEL DA OIT NA PROMOÇÃO DOS EMPREGOS VERDES.....	86

4.5.1 Programa empregos verdes.....	88
4.5.2 Influência dos Estados-membros: experiência brasileira.....	90
4.5.3 Influência das empresas privadas.....	93
4.6 COVID-19, MEIO AMBIENTE E A RECUPERAÇÃO VERDE COM MAIS E MELHORES EMPREGOS.....	97
5 CONCLUSÃO.....	104
REFERÊNCIAS.....	107

1 INTRODUÇÃO

O trabalho decente ganhou força enquanto parâmetro de trabalho almejado pelos trabalhadores e Estados a partir da sua definição em 1998, através da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), esta que fora responsável por delimitar o que seria o chamado trabalho decente e suas diretrizes.

O trabalho decente é aquele trabalho produtivo, adequadamente remunerado, capaz de garantir uma vida digna para os trabalhadores e seus dependentes e resguarda os seguintes direitos do trabalhador: direito à dignidade; a liberdade; a igualdade; a saúde e; a segurança no trabalho. Assim, para que um determinado trabalho seja considerado decente, faz-se necessário às empresas e empregadores cumprirem certas premissas, quais sejam: respeitar os direitos gerais do trabalhador; promover o emprego produtivo e de qualidade; estender a proteção social e; fortalecer o diálogo social.

Ademais, destaca-se que para além de tratar sobre os trabalhos decentes, a OIT nos últimos anos se preocupou com o tema do desenvolvimento ecologicamente sustentável, criando programas que estimulassem o crescimento verde. Nesse ponto, faz-se imprescindível observar que o princípio do desenvolvimento sustentável tem por finalidade conciliar o processo de desenvolvimento econômico com a preservação dos recursos naturais, pensando-se sempre nas gerações presentes e futuras.

A fim de compatibilizar o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente e, diante da conjuntura dos trabalhos pelo mundo e a procura cada vez maior de adequá-los a uma realidade futura de evolução, emergem-se os “empregos verdes”. Esses empregos verdes são na verdade empregos dignos, trabalhos decentes, que contribuem para preservar ou reestabelecer a qualidade do ambiente.

Hoje, o emprego verde é um instituto intimamente ligado ao conceito de trabalho decente, sendo este último, condição de existência para o primeiro. Todavia, esse entendimento não fora firmado desde a concepção desses empregos.

Outro fator que se vislumbra como condição de existência desses empregos é a preservação ambiental e o desenvolvimento sustentável. Principalmente diante dos eventos atuais, como a COP26 e a criação do Programa Nacional de Crescimento Verde, verifica-se um apelo enorme para uma maior geração desses empregos, com vistas às promessas realizadas pelos governos e conseqüente pressão vivenciada pelas empresas privadas, para se adequar ao crescimento verde.

Outrossim, no que tange as consequências da promoção dos empregos verdes, vislumbra-se que, incentivar cada vez mais os empregos verdes e decentes, os quais geram uma maior sustentabilidade ambiental, traduz-se igualmente em um maior estímulo de investimentos, crescimento econômico e criação de empregos, propósitos almejados pela grande parte dos Estados.

Salienta-se, que, embora seja pairado por pontos positivos, a promoção dos empregos verdes possui alguns obstáculos, principalmente no que tange aos altos gastos que deverão ser dispendidos para a harmonizar as empresas com o desenvolvimento sustentável e a dificuldade de engajamento dos Estados-membros nesta causa.

Por fim, observa-se nos empregos verdes uma solução a crise que será enfrentada pelos Estados no pós pandemia, oriunda da COVID-19, uma vez que o investimento nesses postos de trabalho poderá gerar novos empregos, melhores, pois ligados a premissa do trabalho decente, e ambientalmente protetores, já que deverão respeitar todas as dimensões de sustentabilidade.

O objetivo geral do trabalho é entender o instituto dos empregos verdes, identificar os pressupostos necessários para se falar em um emprego verde e verificar o papel da OIT na promoção deste labor, discorrendo sobre a importância de boas orientações da instituição para uma maior adesão dos Estados-membros e das empresas privadas nas políticas que abordam o tema em questão. Para isso, será preciso responder a seguinte questão: como a atuação da OIT promoverá internacionalmente os empregos verdes?

Para a construção do trabalho foi realizada pesquisas bibliográficas e documentais, elaboradas a partir da análise de livros, artigos científicos, normas nacionais e internacionais que versaram sobre o tema, perpassando-se pelas matérias do Direito do Trabalho, Direito Ambiental e Direito Internacional.

Quanto a abordagem do tema, utilizou-se de pesquisa com viés qualitativo. Isso porque, fez-se necessária a compreensão e avaliação do problema de modo crítico, sem levar em consideração aspectos meramente quantitativos.

A metodologia escolhida para o trabalho foi a hipotético-dedutiva, uma vez que, a hipótese formulada, qual seja, relação de interdependência entre o trabalho decente e o emprego verde e a relevância do papel da OIT na promoção desses empregos, foi submetida ao processo de falseamento, para uma melhor verificação de sua autenticidade.

Destaca-se que o tema selecionado possui relevância teórica, abrangendo conteúdo dos ramos do direito ambiental, trabalhista e internacional. Entender os empregos verdes hoje no Brasil é essencial, uma vez que se trata de uma temática ainda incipiente, com um potencial de crescimento enorme, tendo em vista as mudanças ambientais e sociais que vem ocorrendo.

Assim, os Estados, empresas privadas, instituições financeiras e instituições internacionais deverão, a longo prazo, estar preparados para lidar com esses novos tipos de empregos, sendo necessário adequar as leis trabalhistas, ambientais, normas internas das empresas, agendas e outros documentos com o desenvolvimento sustentável e suas vertentes.

Para além da relevância teórica, o tema escolhido goza de relevância social, uma vez que as pessoas, as empresas e os Estados, de um modo geral, deverão se adequar à nova realidade, pautada no desenvolvimento sustentável, com vistas à promoção dos empregos verdes. Salienta-se também que não apenas as empresas e as pessoas serão favorecidas com o tema, mas também o próprio meio ambiente, visto que se busca a restauração e proteção deste.

Diante do recorte temático, fez-se imprescindível a construção de três capítulos de fundamentação teórica para tratar sobre o problema anteriormente levantado. No segundo Capítulo são estudadas a origem, a constituição e natureza jurídica da Organização Internacional do Trabalho, com intuito de compreender a estrutura da instituição e o seu histórico. Em seguida, verifica-se a função da OIT enquanto ente criador de normas regulamentares, com enfoque especial nas convenções e recomendações com caráter *soft law*. Ao final, é apresentado o conceito de trabalho decente, desenvolvido pela OIT, bem seus indicadores, a relação daquele com o instituto dos direitos humanos e direitos fundamentais e com a Agenda Nacional do Trabalho Decente.

O terceiro Capítulo versa sobre o conceito e dimensões de meio ambiente, em especial, o meio ambiente de trabalho e a sua relação com o trabalho decente. Ainda, discorre-se sobre o histórico, conceito e importância do desenvolvimento sustentável, dando maior enfoque aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável projetados pela ONU.

Abordadas as principais premissas do emprego verde, quais sejam, o trabalho decente e a preservação ambiental e desenvolvimento sustentável, o quarto Capítulo trata especificamente sobre o conceito de emprego verde, seus critérios identificadores, as vantagens e desafios para a sua implementação perante as economias mundiais, a atuação da OIT na promoção dos empregos verdes e como estes podem ajudar na crise de desemprego pós pandemia do COVID-19, enfatizando as medidas e iniciativas tomadas por diversos países, instituições internacionais e empresas privadas.

Ao final, a conclusão busca sintetizar os posicionamentos e problematizações trazidos no desenvolvimento do trabalho, no sentido de entender como a atuação da OIT poderá influenciar na promoção dos empregos verdes, parâmetro este construído em torno do ideal de trabalho decente.

2 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Neste capítulo serão tratados alguns aspectos históricos e conceitos essenciais para a evolução do estudo. Primeiramente, faz-se imprescindível analisar o contexto que desencadeou a criação da Organização Internacional do Trabalho. Deste modo, serão examinados alguns fatos históricos imprescindíveis para a formação da OIT, sejam estes: Revolução Industrial, época do liberalismo, criação de organizações sindicais e a primeira guerra mundial.

A seguir, será estudada a estrutura da OIT e a sua função perante a comunidade internacional, através de sua Constituição. Para tanto, faz-se imprescindível explicar a importância da constituição da OIT, bem como a forma em que a organização se relaciona com Estados-membros, focando o estudo na produção das recomendações e convenções internacionais. Ainda, faz-se necessário explicar o caráter desses documentos, enfatizando e caracterizando o aspecto da *soft law* das recomendações.

Por fim, discorrer-se-á acerca da relação da OIT com o trabalho decente, explicando-se além de seu conceito, origem, indicadores, a sua relação com o instituto dos Direitos Humanos e Fundamentais, assim como, a Agenda Nacional do Trabalho Decente.

2.1 ORIGEM

A Organização Internacional do Trabalho tem a sua gênese desenhada a partir da Revolução Industrial do século XVIII (OIT, 2003, p. 4). Nesta época, vislumbrou-se uma mudança nos fatores de produção, consolidação do liberalismo econômico e político, bem como uma modificação do trabalho. Pode-se falar neste ponto na figura do proletário, trabalhador que vive nas cidades grandes, que labora nos centros industriais e que se submete a condições sub-humanas em troca de salário. (MIRANDA, 2012, p. 14).

Inclusive, sobre este tema, Friedrich Engels (2010, p. 86) descreve a situação do proletário como sendo, por vezes, pior do que a situação de um escravo, uma vez que este “é forçado a vender-se diariamente, de hora em hora”, sendo “propriedade da classe burguesa” e tendo “a sua existência assegurada apenas à classe e não ao ser individual”.

Assim, percebe-se que o grande desenvolvimento econômico gerado pela revolução fora também acompanhado pelo aumento do sofrimento humano, uma vez que os proletários não detinham direitos algum, motivo pelo qual se tornou extremamente necessário debater sobre as condições de trabalho à época. (LETERME, 2016, p. 6).

Como forma de combater essa situação, observa-se, na primeira metade do século XIX, o início do conflito entre o liberalismo e os desejos de mudanças sociais. Importante destacar a

obra de Marx e Engels, “Manifesto do Partido Comunista”, na qual se pode perceber um desenvolvimento do raciocínio de criação de um movimento político eminentemente proletário, o partido comunista, para a defesa de interesses daqueles frente à exploração dos burgueses. (MARX; ENGELS, 2008, p. 28).

Assim, a obra em comento analisa a posição dos burgueses, tidos como dominantes, diante dos proletários, verdadeiros combatentes, e demonstra que o proletário, diferente do servo ou do pequeno-burguês, ao invés de ascender com o progresso da indústria, afundou-se ainda mais nas condições impostas a sua classe, devendo, portanto, lutar por melhores condições laborais e pela supressão dos antagonismos de classes, o que geraria, em contrapartida, o surgimento de associações em que o livre desenvolvimento de cada proletário é o pressuposto para o desenvolvimento geral. (MARX; ENGELS, 2008, p. 30).

Ainda no tocante ao século XIX, este foi marcado pela positivação dos direitos sociais e por figuras como Robert Owen e Daniel Le Grand, industriais responsáveis por disseminar pelo mundo a ideia de ampliação geográfica da aplicação do Direito do Trabalho. (SOUZA, 2006, p. 3).

Robert Owen, em especial, buscava por uma intervenção maior do Estado nas relações trabalhistas como forma de garantir direitos básicos aos trabalhadores e, na Inglaterra, ajudou na revogação de artigos de lei que proibiam a associação dos trabalhadores, motivando, portanto, o sindicalismo, bem como chamou atenção do Estado acerca da jornada de trabalho dos operários, a qual fora limitada em 10 (dez) horas. (SOUZA, 2006, p. 3).

Estes autores, então, estavam inseridos na segunda geração dos direitos fundamentais. Esta dimensão surge, não só em decorrência da presença maior dos cidadãos nas decisões políticas, mas, sobretudo, por conta da pressão dos movimentos sociais, os quais vibravam por uma maior intervenção estatal, pondo limites a ideia de liberdade exacerbada pregada pela primeira dimensão. (SILVA, 2005, p. 547).

Para além disso, em 1864, a Associação Internacional dos Trabalhadores é criada pelos militantes socialistas, a qual representara também a busca pela adoção de uma legislação internacional do trabalho. Destaca-se ainda, que esta busca foi incentivada no meio católico através da imagem de Gaspard Mermillod, fundador da “*L’union catholique de Fribourg*”, Albert de Mun, deputado francês, e do Papa Leão XIII, o qual desenvolvera a *Rerum Novarum*, documento hoje considerado como o fundamento da doutrina social da igreja católica. (LETERME, 2016, p. 8).

Em março 1890, observou-se a primeira conferência internacional do trabalho, intitulada Conferência de Berlim. Este evento se tornou muito importante para a formação da

OIT, uma vez que tratou sobre temas trabalhistas a nível internacional, com a presença de 14 (quatorze) países, e estabeleceu a adoção de recomendações para o trabalho de mulheres e dos adolescentes na seara do labor minerário, além de assuntos sobre repousos semanais remunerados, dentre outros. (SUSSEKIND, 2010, p. 44).

Outro evento relevante que marca a história de criação da OIT foi o desenvolvimento da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, a qual teve sede em Basiléia, na Suíça, em 1901.

Outrossim, entre os anos de 1905 e 1906, vislumbra-se uma movimentação maior dos países europeus em busca do cumprimento de regras provenientes do direito social trabalhista. Nesse sentido, o Estado suíço organiza em Berna diversas conferências governamentais que trataram acerca da adoção das duas primeiras convenções internacionais do trabalho, que versaram sobre o trabalho noturno das mulheres e sobre a proteção dos trabalhadores nas atividades em contato com fósforo branco. (OIT, 2003, p. 5).

Ademais, a Primeira Guerra Mundial também fora um marco histórico extremamente importante para a formação da Organização Internacional do Trabalho. Isso porque este evento remodelou a posição e a configuração da classe trabalhadora das potências aliadas, de modo que se tornou necessária a criação de um organismo de caráter supranacional responsável por garantir justiça social entre os povos. (SOUZA, 2006, p. 433).

Albert Thomaz (1921, p. 7), em sua obra “*Organization Internationale du Travail: origine, développement, avenir*”, constata que a Primeira Guerra Mundial deve ser considerada como o principal evento que desencadeou a criação da OIT, uma vez que:

C'est la guerre qui a donné à la législation du travail une importance primordiale. C'est la guerre qui a contraint les gouvernements à prendre des engagements pour faire disparaître “la misère, l'injustice et les privations” dont souffrent les salariés. C'est la guerre encore qui a conduit les ouvriers organisés à comprendre que l'action de protection légale, en prenant toute sa puissance sur le terrain international, était nécessaire à la réalisation de quelques-unes de leurs aspirations¹.

Nesse sentido, em 1919, com a Conferência de Paz, vislumbra-se a criação da OIT, a qual passou a integrar a parte XIII do Tratado de Versalhes, a partir de então.

¹ “Foi a guerra que deu à legislação trabalhista uma importância primordial. Foi a guerra que obrigou os governos a assumirem compromissos para acabar com “a miséria, a injustiça e a privação” sofridas pelos assalariados. Foi novamente a guerra que levou os trabalhadores organizados a compreender que a ação de tutela jurídica, assumindo todo o seu poder no plano internacional, era necessária para a concretização de algumas das suas aspirações” (Tradução Livre)

2.2. OIT: CONSTITUIÇÃO, ESTRUTURA E NATUREZA JURÍDICA

A Constituição da OIT foi redigida entre janeiro e abril de 1919 pela comissão de Legislação Internacional do Trabalho, constituída pelo Tratado de Versalhes. Destaca-se que esta comissão fora composta por nove países, quais sejam: Bélgica, Cuba, Estados Unidos, França, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido e Tchecoslováquia. (OIT, 2003, p. 6).

Para tratar acerca da Constituição da OIT, embora sejam latentes as diferenças, faz-se uma analogia, neste ponto, com o conceito, a finalidade e a importância das Constituições Estaduais. Nesse diapasão, utilizar-se-á dos estudos realizados por Ferdinand Lassalle e Konrad Hesse².

Na obra “A essência da Constituição”, Ferdinand Lassalle constrói um entendimento acerca da Constituição, sua eficácia e conceito. Embora passe grande parte da sua obra indagando o que seria uma Constituição, percebe-se que o autor aceita esta como sendo a norma fundamental de uma nação, tendo em vista representar uma lei básica que serve de fundamento para criação de outras normas. (LASSALLE, 2009, p. 41).

Ainda, na mesma obra, Lassalle entende que uma Constituição necessita ser pautada em alguns fatores reais, os quais lhe concederão efetividade. Em outros termos, a Constituição, para ser concreta, deve contemplar direitos, deveres, perspectivas e possibilidades que envolvam toda uma sociedade, ou seja, deve corresponder à Constituição real e ter suas raízes nos fatores de poder que regem o país. (LASSALLE, 2009, p. 41).

Por outro lado, anos depois, Konrad Hesse, ao tratar da Constituição, em sua obra “A Força normativa da Constituição”, entende que este documento não deve somente tratar da realidade, sendo necessário abarcar o aspecto normativo. Dessa forma, identifica-se que a Constituição não retrata apenas “expressão de um ser, mas também de um dever ser, não se limitando a refletir as condições fáticas de sua vigência, especialmente as forças sociais e políticas”. (HESSE, 1991, p. 13).

Partindo dessas premissas, apesar da OIT ser uma organização internacional, não podendo constituir norma fundamental de uma nação, sendo incomparável a figura do Estado, pode-se analisar algumas similaridades no que tange a importância de sua Constituição e necessidade desta está pautada no “ser” e “dever ser”. Por outras palavras, pode-se fazer uma analogia no sentido de que, da mesma forma que a Constituição Estatal é uma norma

² Convém ressaltar que existem outros autores que tratam sobre a temática do conceito de “Constituição”, os quais não serão abordados neste trabalho, tendo em vista não serem necessários para explicação do recorte temático.

fundamental para uma determinada nação, a Constituição da OIT também será para a organização em comento.

Deste modo, assim como o Estado determina nas suas Constituições Estatais, a OIT buscou criar um documento responsável por promover a justiça social, trazendo princípios e orientações sobre o tema do direito do trabalho. Nesse sentido, verifica-se que a Constituição da OIT serve como norma fundamental, guiando a criação das recomendações e normas na seara internacional trabalhista.

Reitera-se que a Constituição da OIT não é equivalente a uma Constituição Estatal e o emprego deste termo é um dos raros exemplos na doutrina internacional do uso do termo “Constituição” para um tratado internacional. Contudo, não se deve confundir esses institutos, tendo em vista suas diferenças formais. (MAZZUOLI, 2011, p. 206).

Salienta-se também que a Constituição da OIT, diferente de outros tipos de legislações de organizações internacionais, visa atender aos interesses dos indivíduos diretamente, preocupando-se com a figura do homem e a sua dignidade, assemelhando-se ao papel exercido pelas Constituições Estatais. (MELLO, 2000, p. 948).

Outrossim, percebe-se que a característica acima retratada, qual seja, a capacidade de abranger mais de um interesse na sua ordem, está também regulamentada na Constituição da OIT. Conforme se depreende do art. 2º da Constituição da OIT (1946), a organização é composta por três órgãos: uma Conferência geral constituída pelos Representantes dos Estados-Membros, um Conselho de Administração e uma Repartição. Vislumbra-se, portanto, uma estrutura tripartida dos interesses sociais da OIT, a qual permite a participação de governos, empregadores e empregados (SILVA; FERREIRA, 2006, p.3).

Assim sendo, verifica-se, nas palavras de Celso D. de Albuquerque Mello (2000, p. 948), que “ao contrário da grande maioria das organizações internacionais, a OIT possui representantes que não são dos Estados, mas de “verdadeiras” classes sociais (empregadores e empregados) ”.

Nota-se que a OIT é a única organização mundial em que a política e os programas são debatidos e decididos por representantes de empregadores e trabalhadores em tom de igualdade com os governos. Aliás, a OIT incentiva a ideia do tripartitíssimo através da promoção do diálogo social entre Estados-membros, sindicatos e empregadores, de forma que equilibra a tomada de decisões e desenvolvimento de políticas nacionais ao trazer três visões diametralmente opostas. (OIT, 2003, p. 7-8).

Ademais, para além do tripartitíssimo, a estrutura da OIT se fundamenta em outros dois princípios, quais sejam, universalismo e na ideia de organização. Primeiro, considera-se que a

OIT é uma organização universal, no sentido de que o único requisito básico para aderir ao instituto é o respeito as suas obrigações constitucionais, de modo que não há qualquer outro critério regional ou especial que impeça a entrada de um determinado Estado-membro. Ainda, nota-se que a OIT fora fundada respeitando a ideia de organização, a qual se representa como um instrumento indispensável de democracia, que garante uma participação ampla e eficaz dos governos, trabalhadores e empregadores. (LETERME, 2016, p. 16-17).

Assim sendo, percebe-se que os princípios fundadores da estrutura da OIT sobrevivem desde 1919 até a sua constituição atual, sendo concebidos como base para a tomada decisões, política e atualização da própria instituição. Em suma, Arnaldo Sussekind. (1990, p. 120). entende que a organização é pessoa jurídica de direito público internacional, formada por Estados, entes responsáveis por cumprir as normas da instituição quando parte desta fizerem, observando os parâmetros estipulados pela Constituição, convenções e recomendações.

Ato contínuo, o autor também assevera que a OIT se caracteriza por ser agente especializada e permanente das Nações Unidas, tendo como principal característica a sua estrutura tripartida, a qual representa fator relevante na formação do alto conceito que desfruta nos planos de cultura, da produção e do trabalho da organização. (SUSSEKIND, 1990, p. 120).

No que tange a natureza jurídica da OIT, considera-se a organização como pessoa jurídica de direito internacional público. (GUNTHER, 2011, p. 22), independente, de acordo com art. 39 da sua Constituição (1946), e especializada, conforme art. 57 da Carta das Nações Unidas (1945).

O art. 39 da Constituição da OIT (1946) determina que a organização é detentora de personalidade jurídica, tendo capacidade para realizar determinados atos, como contratações, adquirir bens e intentar ações. Verifica-se, neste ponto, portanto, a autonomia e independência acima citadas.

Convergindo-se a isto, observa-se, através da interpretação do art. 57 da Carta das Nações Unidas e do artigo primeiro do Acordo entre as Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho, que: “a Organização Internacional do Trabalho é reconhecida pelas Nações Unidas como sendo uma instituição especializada investida da responsabilidade de tomar medidas apropriadas, nos termos do seu instrumento fundamental”. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2007, p. 87).

Assim, considera-se a OIT como organismo especializado do sistema das Nações Unidas, detendo um acordo com a organização última, que rege suas relações recíprocas, sem, entretanto, limitar a atuação da organização primeira, que continua a dispor de Constituição, membros, órgãos, pessoas e orçamento próprios. (CAIROLA; CHIARABINI, 1999, p.13).

Ainda, faz-se necessário tecer alguns comentários sobre a relação entre a OIT e a ONU. A Organização das Nações Unidas fora criada em 1945, após a segunda guerra mundial, e, conforme dispõe preâmbulo de sua Carta, busca “preservar as gerações futuras do flagelo de guerra”, assim como, são propósitos da organização em comento: manter a paz e segurança internacional, desenvolver relações amistosas e buscar pela cooperação internacional para promover e consolidar o respeito aos direitos humanos. (BRASIL, 1945, p. 5).

Do exposto, percebe-se, portanto, que a ONU revalidou, resgatou e abrangeu as preocupações supranacionais antes apresentadas pela OIT, de modo que à época, para que não houvesse dois organismos com funções parecidas, declarou-se a OIT como integrante da ONU, mais especificamente, agência especializada, sem perder, todavia, o caráter de independência daquela. (ALVARENGA, 2007, p. 3).

Nesse sentido, identifica-se uma atuação cooperativa e integrada das duas organizações, de modo que a ONU, apesar de não tão especializada na seara do Direito do Trabalho, traz normas gerais de direito internacional público, previstas no art. 2º da sua Carta, que devem ser respeitadas pela OIT. (BRASIL, 1945, p. 5).

Por fim, enquanto organização internacional, faz-se imprescindível tratar especificamente dos direitos da OIT enquanto organização e dos seus esforços traduzidos na cooperação internacional. Sabe-se que as organizações internacionais surgiram a partir do século XX, ampliando o *corpus juris* do Direito Internacional. (TRINDADE, 2005, p.2). Ainda, a criação das organizações internacionais pode vir a ser traduzida como solução adotada pelos Estados para combater o aumento da complexidade das relações internacionais do mundo pós-guerra, tendo como ponto principal de partida, nas palavras de Thiago Borges. (2020, p. 130), “incorporar à programação da ordem internacional as provocações dos sistemas parciais mundializados, exigindo-se uma postura cooperativa”.

Destaca-se que o advento das organizações internacionais representou uma perda do monopólio estatal sob a condução das relações internacionais, não podendo estes últimos entes ignorarem ou negligenciarem os esforços imprimidos pelos institutos primeiros. Um dos principais papéis exercidos pelas organizações internacionais foi a promoção e fomento do cumprimento do dever de cooperação internacional dos Estados. (TRINDADE, 2005, p.8).

Ainda, considera-se benéfica a diluição do poder na esfera das relações internacionais, gerada pelas organizações internacionais, uma vez que se opera como um limite às tentações do cesarismo, às arbitrariedades e opressões, sendo inegáveis os efeitos positivos trazidos pela OIT e outras organizações internacionais. (TRINDADE, 2009, p. 70).

Diante do exposto, vislumbra-se a OIT como organização Internacional responsável por editar normas internacionais que apoiam a cooperação internacional entre os Estados para o alcance de objetivos comuns. (TRINDADE, 2009, p. 55). Em outros termos, pode-se afirmar que esta organização efetivamente ampliou as vias da cooperação internacional e da integração, através de suas políticas e, principalmente, de suas recomendações e convenções. Assim sendo, passa-se, no próximo ponto, a tratar das normas editadas pela OIT, sua importância e o seu caráter.

2.3 FUNÇÕES DESEMPENHADAS PELA OIT

Uma das principais funções desempenhadas pela OIT está exposta no preâmbulo da sua Carta Maior, sendo esta, promover a justiça social com vistas para o progresso dos seres humanos, resguardando os direitos à dignidade, segurança econômica, liberdade e igualdade de oportunidades, por meio da edição de convenções, resoluções e recomendações internacionais. (SOUZA, 2006, p. 18). Por outros termos, considera-se como principal finalidade da OIT apresentar estudos consistentes com o objetivo de equilibrar as relações entre capital e o trabalho. (GUNTHER, 2011, p. 12).

Assim, para viabilizar a busca da OIT pela promoção da justiça social, tem-se as convenções e recomendações. (GUNTHER, 2011, p. 33). Destaca-se que neste ponto não caberá tratar das resoluções formuladas pela OIT, haja vista a inexistência de regramento definindo o seu alcance.

2.3.1 Diferenças entre recomendações e convenções

A priori, nota-se que o artigo 19 da Constituição da OIT traz a figura das recomendações e convenções, haja vista prever que, uma vez aceita uma determinada proposta pela Conferência Internacional do Trabalho, esta deverá decidir a sua forma, podendo ser delineada como uma convenção ou uma recomendação (1946).

Nesse sentido, cumpre-se trazer o conceito dos institutos acima apresentados. Segundo Mazzuoli (2013, p. 2) “as convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional”. Ainda, pelas palavras de Eduardo Gunther (2011, p. 29), “as Convenções, na verdade, constituem tratados-leis de caráter multilateral”. Ademais, entende-se como convenções os instrumentos que, uma vez ratificados, criam

obrigações de ordem jurídica. (DÉPARTEMENT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, 2012, p. 9).

Assim sendo, conclui-se que as convenções consistem em tratados-leis multilaterais, que, quando ratificados, constituem fontes formais de direito, os quais geram direitos subjetivos individuais. (SOUZA, 2006, p. 22).

Por outro lado, de acordo com Mazzuoli (2013, p. 17), as recomendações da OIT “são instrumentos internacionais, destituídos da natureza de tratados, adotados pela Conferência Internacional do Trabalho”, que preveem matéria que, por razões políticas, sociais, econômicas não foram aderidas pelos Estados Membros sob o caráter de convenção. Percebe-se, portanto, que a criação de uma recomendação pode dar-se, por vezes, pelo fato de as disposições aprovadas pela Conferência da OIT não terem contado com número suficiente de adesões.

Ainda, por outros termos, vislumbra-se que as recomendações são documentos não vinculados à ratificação, destinadas a orientar a política, legislação e as medidas práticas, sendo, portanto, diante da não imposição das obrigações, instrumentos passíveis de maior adesão dos Estados-Membros. (DÉPARTEMENT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, 2012, p.9).

Nesse âmbito, as recomendações e as convenções distinguem-se, para além de outros fatores, no que tange seus aspectos formais, uma vez que as últimas devem ser necessariamente ratificadas pelos Estados-membros para que tenham eficácia e aplicabilidade no direito interno de cada um dos países. (MAZZUOLI a, 2013, p. 3). Por isso, as recomendações, reitera-se, verdadeiras regras de *soft law*, as quais não comportam obrigações vinculativas aos Estados, serão cabíveis toda vez que a matéria for incipiente, para servir de complemento a uma convenção, quando a matéria não foi aceita sob o caráter de convenção ou quando tratar de práticas que variam muito em cada região. (VALTICOS, 1977, p. 234).

O art. 19, §2º da Convenção da OIT (1946) prevê que tanto as convenções, quanto as recomendações necessitam de um quórum de dois terços para que sejam aceitas em votação final pela Conferência. Em sendo aceitas, exige-se, no caso das convenções, a ratificação destes documentos pelos Estados-Membros, o que caracteriza a sua força coercitiva. (SOUZA, 2006, p. 25).

Isso acontece porque, conforme entende Graciane Saliba (2017, p. 103), “a ratificação, que consiste no ato pelo qual o Estado confirma seu interesse em obrigar-se pelas normas ali estabelecidas, demonstra a sujeição do Estado ou da organização internacional ao tratado”. Por isso, uma vez ratificadas, as convenções integram a respectiva legislação nacional, de modo

que o seu descumprimento gera ilegalidades ou até mesmo inconstitucionalidades, tendo em vista o caráter do tratado em questão. (SALIBA, 2017, p. 9).

No Brasil, para que as convenções internacionais sejam aplicáveis à âmbito interno, faz-se necessário a manifestação do Congresso Nacional e do Presidente da República. Para tanto, o documento deve passar pelas seguintes fases: negociação, assinatura, aprovação, ratificação, promulgação e publicação. (MAZZUOLI, 2011, p. 596).

No que tange à atuação do presidente, cabe a este ou ao seu representante, privativamente, o ato de assinar o tratado, no qual manifestará o consentimento de aderência, conforme disposição do art. 84, VIII da CF/88. Tratando da atuação do Congresso Nacional, o art. 49, I da Carta Maior prevê que compete a aquele ente resolver definitivamente sobre os tratados. Assim sendo, depois de assinado o tratado, o presidente deve encaminhá-lo ao Congresso Nacional que poderá aprová-lo ou não, passando a vigor somente após a ratificação do Presidente. (BASSO, 1996, p. 34).

Destaca-se que a vigência dos tratados no plano internacional, como visto, se dá após a ratificação do documento. Todavia, o Supremo Tribunal Federal – STF, já decidiu, e confirmou em recente julgamento da petição 7848/DF, que no plano nacional o tratado terá a sua vigência com a promulgação e publicação do decreto presidencial. Cumpre, neste sentido, trazer o voto do Ministro Celso de Mello, o qual dispõe: “somente a partir da sua promulgação e publicação, por meio do decreto presidencial, é que as normas constantes de tais atos internacionais passam a vigorar, com força executória, no plano interno do sistema jurídico nacional”. (BRASIL, 2018, p. 34).

Ainda, sobre a ratificação dos tratados, mais especificamente, das convenções da OIT, traz-se à tona entendimento manifestado por Mazzuoli, o qual ensina que a ratificação é ato administrativo unilateral onde o poder executivo, confirmando a assinatura do instrumento, expressa definitivamente, no plano do direito internacional, a vontade livre e desimpedida do Estado obrigar-se ao tratado. De outro modo, a ratificação demonstra ser a informação formalizada que a autoridade pública nacional dá as autoridades internacionais de outros Estados vinculados ao tratado de que este instrumento também será obrigatório para o primeiro Estado. (MAZZUOLI b, 2011, p. 597).

Neste ponto, lembra-se da Convenção nº. 158 da OIT, que sofreu diversos “problemas” processuais e políticos no que se refere a ratificação e posterior denúncia do tratado. A convenção nº. 158 da OIT, que trata sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, fora aprovada pelo Congresso Federal através do Decreto Legislativo nº. 68/92 e ratificada através do decreto nº. 1.855/96. Contudo, no mesmo ano da promulgação, através do

decreto presidencial nº. 2.100/97, o Presidente da República denunciou a convenção, sem, entretanto, consultar o Congresso Nacional.

A constitucionalidade do ato de denúncia unilateral da Convenção nº 158 da OIT vem sendo discutida por meio da ADI 1625 desde 1997. Destaca-se que os Ministros Maurício Corrêa, Rosa Weber, Carlos Ayres Britto e Joaquim Barbosa consideraram não ser possível ao presidente denunciar atos internacionais sem a concordância do poder legislativo. Contudo, tal processo ainda não chegou ao fim, criando uma instabilidade quanto a este tema. (BRASIL, 1997).

Como foi visto anteriormente, o ato de ratificação faz com que a convenção adquira o status de lei no Brasil. Deste modo, a denúncia fora manifestamente ilegal para o plano externo, uma vez que descumpra regras internacionais da própria convenção, e para o plano interno, violando princípios trabalhistas da incorporação de benefícios ao contrato de trabalho e intangibilidade do contrato, causando prejuízos diretos aos trabalhadores. (MARTINS, 2009, p. 11).

Ademais, ao falar sobre os tratados, cabe, por fim, trazer brevemente o caso das convenções que versam sobre Direitos Humanos. O parágrafo segundo do art. 5º da Carta Magna apresenta uma abertura semântica quanto a posição dos tratados que versam sobre direitos humanos, de modo que pela redação do artigo se pode concluir pela inclusão, dentre os direitos constitucionalmente protegidos, dos direitos enunciados nos tratados internacionais que o Brasil é signatário. (PIOVERSAN, 2009, p. 114).

Com intuito de findar a imprecisão semântica do artigo supramencionado e decretar de vez a hierarquia dos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos, a emenda Constitucional n. 45/2004 incluiu o parágrafo terceiro no art. 5º da Constituição Federal, o qual permitiu a constitucionalização formal dos tratados, prevendo que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. (BRASIL, 1988).

Isso quer dizer que os tratados que comportam regras de Direitos Humanos possuem status constitucional, de modo que uma lei que divirja deste tipo de tratado não estará sujeita a um controle de “convencionalidade”, mas sim de “constitucionalidade”. (MAZZUOLI, 2009, p. 86).

Contudo, destaca-se que, apesar da redação do parágrafo terceiro, deve-se afastar o entendimento de que todo tratado que versa sobre direito humano já ratificado antes da emenda deveria ser rebaixado a status de lei federal, por não atingir o quórum legislativo. Isso porque o

parágrafo segundo consagrou materialmente a posição superior hierárquicas desses tratados, vindo o parágrafo terceiro apenas consagrá-los formalmente. (PIOVERSAN, 2009, p. 137).

Insta citar dois tratados que ostentam a natureza prevista no artigo mencionado, sendo atos decorrentes da inserção deste parágrafo, quais sejam: Tratado de Marraquexe (BRASIL, 2018) e Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. (BRASIL, 2009).

Diante do exposto, no que concerne à natureza jurídica de cada uma das fontes supramencionadas, observa-se que as convenções, quando ratificadas pelos Estados-membros, constituem fontes formais de direito, enquanto as recomendações aprovadas atuam apenas como fontes materiais do direito, prestando-se como inspiração, *standard* normativo, para atividade legislativa. (SÜSSEKIND, 1990, p. 336). Isso acontece porque, como visto, as recomendações não são tratados e apresentam como finalidade apenas sugerir ao legislador de cada um dos Estados-membros da OIT mudanças na sua legislação no que concerne às questões que disciplina. (MAZZUOLI a, 2013, p. 230).

Outrossim, diferentemente das convenções, as recomendações não são ratificadas, sendo por isso menos cogentes aos Estados-Membros, caracterizando-se como regras de *soft law*, as quais antecedem a *hard law* da convenção. (LAFER, 1980, p. 332), já anteriormente retratadas. Salienta-se que a principal diferença entre as regras *soft law* e as regras *hard law* é o caráter vinculativo das últimas. (GUZMAN; MEYER, 2010, p. 10). Isso significa dizer, nas palavras de Van Dijk, que “independente do impacto que a *soft law* possa vir a ter, ela é percebida pela comunidade internacional como menos lei que as regras de *hard law* e por isso são vistas como costumes”. (1987, p. 20).

Assim, como o estudo em comento trata basicamente de recomendações da OIT na seara dos empregos verdes e trabalho decente, não tendo sido editadas convenções sobre o tema, faz-se imprescindível tratar do instituto da *soft Law*.

2.3.2 *Soft law*

Definir o instituto da *soft law* é uma tarefa extremamente difícil para os estudiosos. Na seara internacional, observa-se uma série de conceitos e visões sobre o tema. Destaca-se, então, três visões acerca da *soft law*, dividindo a doutrina em aqueles que adotam uma abordagem binária entre direito e não direito e aqueles que veem o direito como algo contínuo. (CERONE, 2016, p. 15).

Assim, para os primeiros estudiosos, destacando-se Prosper Weil em sua obra “*Towards Relative Normativity Law*”, a *soft law* trata-se de regras do direito positivo reconhecidas como

tais, que podem ser consideradas “macias” em seus comandos. (WEIL, 1983, p. 413). Para a outra parte da doutrina, enfatizando-se neste ponto a figura de Dinah Shelton, a *soft law* não representa necessariamente uma lei estabelecida de acordo com a matéria tradicional de fontes, sendo algo externo a isto. Por fim, uma terceira corrente doutrinária, encabeçada por John Cerone, entende que a *soft law* não deve ser vista como lei, excluindo totalmente o âmbito de lei positivada do conceito do instituto. (CERONE, 2016, p. 15).

Apesar de difícil conceituação, define-se a *soft law*, em consonância com a primeira corrente doutrinária, como sendo:

[...] rules (prescribing conduct or otherwise establishing standards) that are in the process of becoming, though may not ultimately become, binding rules of international law in the form of any of the established sources of international law—customary law, general principles of law, or as a binding interpretation of a rule of treaty law ³(CERONE, 2016, p. 18).

Ademais, diante da dificuldade de conceituação, Sarmiento entende que o instituto da *soft law* pode ser encarado como um “*cajón de sastré*”⁴, no qual se coloca tudo aquilo que não se encaixa nas categorias tradicionais de fontes de direito e que tem enorme potencial assim se tornar, sendo característica marcante desta a possibilidade de causar dificuldades para o intérprete do direito. (2006, p. 223).

Apesar de existir divergências no que tange o conceito e definição da *soft law*, não há dúvidas quanto ao seu caráter enquanto norma não vinculante (“*non binding rules*”). Dizer que uma norma não tem caráter vinculante é identificar que essas normas “propõem” modos de comportamento e não “impõem”, fundando-se na ideia de adesão voluntária dos entes. (ALDAY, 2012, p. 6).

Outrossim, há unanimidade também no que tange a falta de coercitividade da *soft law*. Sabe-se que o caráter vinculante de uma norma depende da existência de outra norma que prescreve uma sanção no caso de descumprimento da primeira. Entretanto, essa segunda norma não existe no caso da *soft law*, cujo descumprimento não carrega sanção correspondente. (ALDAY, 2012, p. 7).

É importante ainda destacar que a *soft law*, por não possuir regra que vincule as decisões de um juiz ao instituto, não é uma norma referência para o magistrado, não podendo se configurar como um parâmetro obrigatório utilizado por este ente. Contudo, vale mencionar

³ Regras (prescrição de conduta ou estabelecimento padrões) que estão em processo de se tornar, embora possam não se tornar, em última instância, regras vinculativas de direito internacional na forma de qualquer uma das fontes estabelecidas de direito internacional - direito consuetudinário, princípios gerais de direito ou como uma interpretação vinculativa de uma regra de tratado (Tradução Livre)

⁴ “Saco misto” (Tradução Livre)

que nada obsta as partes trazerem tais regras como fundamento do seu pleito. (ALDAY, 2012, p. 9).

Para além disso, considera-se que as normas de *soft law* se assemelham aos princípios gerais, afastando-se do caráter de regras, por possuírem uma lógica aberta, vaga e indeterminada, dependendo de interpretação por parte do operador jurídico para obter eficácia plena. (ALDAY, 2012, p. 10).

Compreendida então as características do instituto em comento, necessário se faz lembrar que, embora possua caráter não vinculativo, principiológico e não coercitivo, a *soft law* é extremamente importante para os Estados. Isso porque esta norma serve como “*coordinating device*⁵” para o Estados, ajudando a coordenar em determinado ramo o comportamento daquele ente.

Ainda, por serem regras menos obrigatórias, podem ser revistadas de modo mais ágil, oferecendo maior elasticidade em termos de fontes de direito, bem como auxiliam na adoção de normas cuja temática ainda encontra alguma resistência política e contribuem, com a sua flexibilidade, para evolução do direito internacional. (OLIVEIRA; BERTOLDI, 2012, p. 6).

Assim, como o direito internacional, especificamente o direito do trabalho internacional e ambiental, está em constante mudança, na medida em que a sociedade internacional se transforma, influenciada pelas novas problemáticas com que tem que lidar e pela emergência de novos atores relevantes ao lado dos Estados, vê-se uma maior confecção das normas *soft law*, transvestida sob a forma de instrumentos com vocação normativa pré-jurídica. (NASSER, 2004, p. 56). Nesse sentido, inegável é a importância deste instrumento para OIT no âmbito dos Empregos Verdes, tema este incipiente e mutável.

2.3.3 Efetividade das normas da OIT

De início, ao tratar sobre efetividade de normas provenientes de tratados, faz-se imprescindível trazer a Convenção de Viena, convenção esta responsável por abordar o direito dos tratados, sendo ratificada pelo Brasil em 2009 através do decreto nº. 7.030/09. O art. 26 da convenção de Viena prevê o princípio do *pacta sunt servanda*, de modo que todo tratado em que a parte se obriga a cumprir, deverá assim fazê-lo de boa-fé. (BRASIL, 2009).

Ato contínuo, o art. 27 do mesmo documento complementa a disposição trazida no artigo anterior prevendo que um Estado não está autorizado a invocar as premissas de seu direito

⁵ Dispositivo de Coordenação (Tradução Livre)

interno como justificativa para a não execução de um tratado. Verifica-se, portanto, que ambas as regras conferem, de modo geral e abstrato, a efetividade de normas dos tratados, uma vez que os Estados, uma vez ratificando o tratado, deverão cumpri-lo. (BRASIL, 2009).

Ainda, do mesmo modo que no ponto anterior fora possível desenvolver uma analogia entre a Constituição da OIT e as Constituições Estatais, retoma-se esse mecanismo de analogia para o presente ponto.

Assim, tratando-se das Constituições Estatais, Luís Roberto Barroso entende que a doutrina da efetividade foi extremamente importante para criar um sentimento jurídico de que “as normas constitucionais devem ser aplicáveis direta e indiretamente, na extensão máxima de sua densidade normativa”. Nestes termos, o autor afirma que tal doutrina prevê que uma vez violado um mandamento constitucional, a ordem jurídica deveria ser a responsável por prover mecanismos adequados de tutela, por meio da ação e jurisdição, disciplinando os remédios jurídicos próprios. (BARROSO, 2009, p. 410).

Assim como ocorre com as constituições estatais, a Constituição da OIT também prevê meios para perquirir a efetividade de suas normas, disponibilizando um sistema de controle de aplicação de suas convenções e recomendações, o qual apresenta dois ramos importantes, o controle permanente e o contencioso. Deste modo, a organização consegue monitorar as ações estatais e, quando necessário, aplicar as sanções previstas e cabíveis. (SILVA; FERREIRA, 2006, p. 5).

Tratando-se do controle permanente, faz-se *mister* citar o art. 22 da Constituição da OIT, o qual prevê que cabe aos Estados-membros apresentar um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções que aderiram à Repartição Internacional do Trabalho. Percebe-se que a temporalidade, anualidade, da exigência representa o chamado controle permanente da aplicação das convenções e recomendações. (SILVA; FERREIRA, 2006, p. 6).

Para apoiar o controle permanente, vislumbra-se a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações e a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência. O primeiro órgão tem como função o exame jurídico de relatórios governamentais e como finalidade alcançar o cumprimento, por parte de todos os Estados-membros, das obrigações decorrentes da Constituição da OIT, a aplicação das convenções e a adoção dos preceitos das recomendações. Destaca-se que tal comissão não tem caráter judiciário, não podendo aplicar penalidades. (SILVA; FERREIRA, 2006, p. 10).

Por outro lado, o segundo organismo pode ser qualificado como ente especializado da Conferência Internacional do Trabalho e tem por finalidade analisar os relatórios enviados pela

Comissão dos Peritos, antes de levar o assunto para deliberação em conferência. (SILVA; FERREIRA, 2006, p. 11).

Percebe-se, portanto, que o controle permanente da OIT é formado por uma atuação conjunta de órgãos, que visam dar bom cumprimento as normas da organização. Héctor G. Bartolomei de la Cruz (1992, p. 40), descreve bem a interação entre os órgãos acima abordados, de modo que entende que a Comissão de Perito efetua a fase técnica do controle e a Comissão de Normas da Conferência, instituto de composição tripartida, incentiva o diálogo social e possibilita uma comunicação direta com os governos.

Ato contínuo, o autor enfatiza que esses dois órgãos se complementam entre si, tendo em vista que a Comissão de Peritos fará, como visto, o exame técnico e “frio” dos atos, pois é organismo formado por pessoas livres e não vinculadas a nenhum governo ou sindicato, enquanto a Comissão de Normas aportará o peso moral, englobando visões de governos, empregadores e trabalhadores. (CRUZ, 1992, p. 41).

Por sua vez, o controle contencioso conta com o apoio de dois procedimentos, a reclamação e a queixa. A reclamação é um procedimento contencioso que pode ser utilizado pelas organizações de empregadores ou empregados para levarem a OIT o desrespeito de algum preceito de recomendação, convenção ou da própria constituição da organização aderidas pelos Estados-membros. Salienta-se que este procedimento tem sua base normativa delimitada no art. 24 da Constituição da OIT. (SILVA; FERREIRA, 2006, p. 15).

Convém mencionar que essa reclamação, a priori, possui um caráter confidencial, de modo que este caráter será perdido, tornando o procedimento público, apenas nos casos em que a Comissão entender que a resposta dada pelo Estado membro não tenha sido satisfatória, servindo, portanto, tal exposição como sanção moral a aquele, conforme disposição do art. 25 da Constituição da OIT.

Em contrapartida, a queixa é o procedimento utilizado para garantir o efetivo cumprimento das normas por um Estado-membro, de ofício pelo Conselho de Administração ou pela representação de qualquer delegação à Conferência Internacional do Trabalho, diferente do que ocorre com a reclamação, de acordo com o art. 26 da Constituição da OIT.

Neste procedimento, a queixa será entregue à comissão de inquérito designada, que apresentará conclusões e recomendações a serem publicadas no Boletim oficial da OIT. Caso o Estado-membro infrator não venha a cumpri-las, o Conselho de Administração da OIT recomendará à Conferência Internacional do Trabalho as medidas que estime convenientes para o cumprimento. Destaca-se, entretanto, que diferente do direito interno estatal, a Constituição da OIT não prevê sanções econômicas ou de outro tipo. (CRUZ, 1992, p. 39).

Por não sancionar os estados-membro que simplesmente ignoram os pronunciamentos ou recomendações da organização, a OIT é vulgarmente conhecida por ser um “*toothless tiger*”, ou seja, um “Tigre sem dentes”. Isso porque, mesmo diante dos métodos acima indicados para dar efetividade as suas normas, a OIT possui uma cultura enraizada de não impor sanções, sendo reticente e apática diante de situações de infração as normas. (ADAMS, 2005, p. 846).

Inclusive, no 19^a Congresso Brasileiro de Direito Internacional, realizado no dia 25/08/2021, no painel intitulado “Serviços por aplicativos no Brasil em tempos de Pandemia de Covid-19: a desproteção que contraria a cooperação internacional para o trabalho decente”, Silvio Beltramelli Neto critica o poder de sanção da OIT, alegando que, ao comparar com outras organizações internacionais, o seu sistema de denúncia só pode se dar por meio de uma organização sindical ou por um Estado. (BELTRAMELLI, 2021).

Beltramelli continua palestrando no sentido de não existir um Tribunal específico na OIT, sendo, em casos extremamente sensíveis, possível acionar a Corte Internacional de Justiça. Ainda, o autor enaltece a atuação normativa da OIT, principalmente levando em consideração a criação de mais de 200 (duzentas) convenções, contudo critica a atuação da organização enquanto protagonista da cooperação internacional, pois a OIT não se apropria de instrumentos que efetivamente combatam o trabalho não decente e imponham tal combate aos Estados, ao ser comparada com outras organizações, como a OMC, a qual consagra o avanço das cláusulas sociais. (BELTRAMELLI, 2021).

Finaliza o autor informando que a criação da política de trabalho decente, por exemplo, está diretamente ligada ao redirecionamento de atuação da OIT. Com essa nova vertente, pretende-se que a organização seja mais proativa, no sentido de induzir políticas públicas nacionais a partir da busca da progressividade dos seguintes objetivos, os quais serão mais bem elucidados a posteriori: proteção de direitos fundamentais, geração de trabalho de qualidade, ampliação da proteção do Estado e diálogo social. (BELTRAMELLI, 2021).

Assim sendo, apesar de incipiente, observa-se que a OIT também vem buscando dar efetividade as suas normas por meio dos procedimentos e comissões acima explicados, de modo que, ao fazer parte da instituição, os Estados-membros devem respeitar tais premissas.

2.4 TRABALHO DECENTE

De início, destaca-se que a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998, p. 3), dispõe na sua primeira parte que o objetivo da OIT é promover os princípios previstos na Declaração de Filadélfia, bem como os princípios e direito

fundamentais consagrados em sua Constituição (1946), os quais determinam que o trabalho não é uma mercadoria, concedem a liberdade de expressão e associação como condição para o progresso, vislumbram a penúria como perigo para prosperidade geral e determinam a luta contra carência.

Percebe-se, portanto, que a Declaração compromete os Estado Membros a observarem e respeitarem os seguintes princípios basilares: liberdade de associação, eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, abolição do trabalho infantil e não discriminação. (SANTOS, 2007, p. 89). A partir da análise desses princípios foram sendo desenvolvidas diversas agendas e novos subprincípios que visam modificar realidades trabalhistas e promover a dignidade da pessoa humana.

Assim, em 1999, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, vislumbra-se a formulação do conceito de trabalho decente, sendo este, segundo site oficial da OIT, “o trabalho desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana”. (OIT, 2021).

Por um outro viés, Planton Teixeira (2014, p. 58), entende como trabalho decente uma prestação de serviços baseada na realização do bem, totalmente desprovida de exploração selvagem, em que empregado e empregador contribuem para o bem-estar recíproco. Ainda, Levaggi (2006, p. 23), sustenta que o trabalho decente busca traduzir o que deveria ser, no mundo globalizado, um bom trabalho.

Nesta mesma reunião se consagrou os quatro pilares, conhecidos como objetivos estratégicos, responsáveis para a efetivação do conceito de trabalho decente, quais sejam: a promoção do emprego de qualidade, o respeito às normas direitos internacionais do trabalho, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. (SOMAVIA, 2021, p. 5). Assim sendo, percebe-se que a noção de trabalho decente abriga, portanto, a dimensão quantitativa e qualitativa de trabalho. (ABRAMO, 2015, p. 28).

Entretanto, embora semelhantes, não se deve confundir o conceito de trabalho decente com a ideia de emprego de qualidade. Isso porque o trabalho decente se caracteriza por ser multidimensional, de modo que engloba na dimensão econômica representada pelo conceito de emprego de qualidade, as outras dimensões de caráter normativo, de segurança e de representação. (MARTÍNEZ, 2005, p. 9).

Deste modo, o trabalho decente integra a política socio-laboral com a política econômica, deixando de analisar apenas as questões relativas ao crescimento econômico e

passando a criar bases para que o emprego gerado adentre as distintas dimensões do conceito de trabalho decente. (LEVAGGI, 2006, p. 10).

Ainda, vale destacar que, neste ponto, levar-se-á em consideração a ideia de trabalho enquanto suporte de valor, caracterizando-o como lícito/ilícito, digno/não digno, estável ou não estável. (DELGADO, 2006, p. 8).

Compreendida então a importância do trabalho decente enquanto *standard* internacional de trabalho a ser seguido pelos Estados, ou seja, o trabalho decente enquanto parâmetro aferível de um determinado padrão de trabalho, nas linhas que seguem serão verificados os indicadores de um trabalho decente, partindo-se da premissa do que seria um trabalho não decente.

2.4.1 Indicadores do trabalho decente

Primeiramente, para que se possa falar em um trabalho decente, necessário se faz verificar a presença de alguns requisitos chamados de negativos. Observar-se-á, por outros termos, tudo aquilo que precisa ser suprimido para se falar em trabalho decente, sendo: a eliminação do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil, o fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação e a liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva. (AZEVEDO, 2014, p. 62).

Desde a sua criação, a OIT busca combater os problemas acima elencados, de modo que se pode vislumbrar oito convenções fundamentais sobre estes temas, quais sejam: convenção n.º 29 e 105, que tratam da abolição do trabalho forçado, convenção n.º 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização e a de n.º 98, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, convenção n.º 100, que trata da proibição de discriminação de salário entre gêneros e a Convenção 111, que proíbe a discriminação em matéria de emprego e ocupação, a de n.º 138, sobre a idade mínima para admissão no emprego, além da de n.º 182, que trata sobre o trabalho infantil. (AZEVEDO, 2014, p. 62).

Ademais, o trabalho decente também poderá ser medido a partir da análise de alguns aspectos positivos, os quais se encontram ligados a aqueles pilares outrora citados. Por outras palavras, um trabalho será considerado decente se neste for verificado grande parte destes indicadores, os quais estão ligados diretamente a critérios de igualdade, segurança, saúde e dignidade. (AZEVEDO, 2014 p. 63).

Neste sentido, são critérios positivos, essenciais indicadores do trabalho decente: oportunidade de trabalho, características aceitáveis de trabalho, remuneração e produtividade, duração do trabalho, estabilidade e segurança do trabalhador, equilíbrio entre a vida familiar e

o trabalho, tratamento igualitário no ambiente de trabalho, segurança e saúde, diálogo social e relações trabalhistas e licitude da atividade. (ANKER *et al*, 2003, p. 8).

A priori, traduz-se a possibilidade de trabalho como a existência de labor para todos aqueles que estão prontos e dispostos a trabalhar e que procuram por um trabalho, ou seja, a possibilidade de um indivíduo de se inserir no mercado de trabalho. (ANKER *et al*, 2003, p. 10).

No que tange as características aceitáveis de trabalho, considera-se como decente o trabalho que é aceitável socialmente, o labor que garante o mínimo existencial. Por isso, neste ponto, faz-se imprescindível designar o que seria um trabalho não decente para mensurar o que é aceitável para uma sociedade. (GHAI, 2003, p. 16).

Hoje, como visto anteriormente, entende-se que o trabalho infantil não é aceitável, sendo vedado, de modo que o labor de menores de 14 anos, no Brasil, não será considerado decente nos termos do art. 7º, XXXIII da Constituição Federal e art. 403 da CLT, bem como não será decente o trabalho forçado, cometendo crime, nos moldes do art. 149 do Código Penal brasileiro, aquele que reduz alguém a condição análoga à de escravo. (BRASIL, 1940).

Outro indicador é a remuneração e a produtividade. Salienta-se que a própria Constituição da OIT, em seu preâmbulo, prevê como imprescindível a garantia de um salário que assegure condições de existência digna. Assim, um trabalho será decente desde que a sua remuneração seja suficiente, levando em consideração alguns fatores como jornada de trabalho e produtividade. (ANKER *et al*, 2003, p. 12).

Vale salientar que não se deve falar em qualquer pagamento pelo serviço prestado, mas sim uma remuneração adequada. Apesar de difícil quantificação, um parâmetro que deve ser levado em consideração neste ponto é o salário-mínimo, uma vez que permite ao trabalhador o acesso aos bens de natureza primária, necessários a vida digna. (MASCARO, 2008, p. 164).

Todavia, apesar do salário-mínimo ser considerado como uma contraprestação que garante o mínimo existencial, no Brasil, o salário-mínimo nominal, que corresponde a R\$1.100,00 em julho 2021, deveria ser, na verdade, de R\$5.421,84, para que fosse possível suprir todas as necessidades do cidadão e garantir, de fato, o mínimo existencial, conforme se depreende da pesquisa realizada pelo DIEESE. (2021).

Destaca-se que, assim como a remuneração, a duração do trabalho também fora evocada no preâmbulo da constituição da OIT. Nesse sentido, para que um trabalho seja decente nos moldes deste indicador, justa deve ser a jornada de trabalho, tendo em vista que uma duração longa de labor prejudica a saúde do trabalhador e o tempo disponível para a sua família. (ANKER *et al*, 2003, p. 14).

Ainda, indiscutível é a importância da garantia de emprego para o trabalho decente. Isso porque a garantia de emprego envolve diversos outros indicadores, pois a perda do trabalho acarreta a falta de remuneração, aumento de stress, por vezes desencadeia uma piora do estado de saúde do indivíduo, atinge nos direitos de aposentadoria, dentre outros. (ANKER *et al*, 2003, p. 14).

Ato contínuo, o indicador que representa o equilíbrio entre o tempo com a família e o tempo de trabalho também deve ser levado em consideração ao tratar de um trabalho decente. Esta preocupação da OIT não é atual, podendo observá-la na convenção n.º. 156, que trata das responsabilidades familiares do trabalhador, e convenção n.º. 183, que versa sobre a proteção da maternidade.

Nota-se relevante semelhança deste requisito com o aspecto do lazer, que também poderá vir a ser considerado para a formação de um trabalho decente. O lazer, nas palavras de Platon Azevedo (2014, p. 129), “surge como elemento complementar ao trabalho decente, por ser um direito fundamental que proporciona, normalmente, felicidade ao trabalhador, sendo meio de satisfação psicossocial e forma de restauração das energias”. Ainda, o lazer está previsto no art. 6º da CF, figurando-se como direito fundamental, sendo, portanto, indispensável tê-lo como requisito complementar.

Também, considera-se decente o trabalho que garante a igualdade. Desde a formação da OIT, a eliminação da discriminação no trabalho é uma das principais agendas da organização. Salienta-se que a igualdade é um aspecto resguardado pela instituição no preâmbulo de sua constituição, a qual julga como papel importante da organização a afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”.

O artigo 1º da Convenção 111 sobre Discriminação de 1958 define a discriminação como sendo toda distinção “fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. (1958). Para além dessa convenção, diversas outras trataram sobre o assunto, bem como agendas, relatórios globais e recomendações, demonstrando-se, assim, a importância desta temática. (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO GENEVRA, 2011, p. 14).

Ademais, vincula-se a ideia de trabalho decente o aspecto da segurança e saúde no trabalho, de modo que um trabalho decente será aquele que resguarda a saúde física e psíquica dos seus trabalhadores e garante um ambiente de trabalho digno. Inclusive, sobre esse aspecto a OIT disponibiliza da convenção n.º 155, a qual trata sobre a segurança, higiene, meio ambiente

de trabalho e a saúde dos trabalhadores, que fora ratificada pelo Brasil em 1992 (BRASIL, 2019) e a convenção 161, que trata dos serviços de saúde do trabalho.

Reitera-se neste ponto a premissa de que não há saúde e segurança se o trabalhador estiver diante de jornadas de trabalho extenuantes. Assim, faz-se relevante conceder uma jornada razoável, aquela que proporciona não só uma recuperação física e mental em razão dos descansos intra e interjornada, mas também possibilita o lazer. (AZEVEDO, 2014, p. 120).

O lazer deve ser percebido como um direito fundamental social e deve ser visto através de atividades relacionadas ao desenvolvimento físico, mental, cultural e prático do trabalhador, sendo tutelado pelas entrelinhas dos artigos 6º, 7º e 217, §3º da Constituição Federal. Ademais, estando diretamente ligado a ideia de lazer, o tempo livre nada mais é do que os momentos em que o trabalhador não está laborando. Deste modo, considerando a tutela do lazer, espécie do tempo livre, deve-se, paulatinamente, refletir sobre a tutela deste último como forma de transformação do trabalho em um trabalho digno. (WYZYKOWSKI, 2012, p. 187).

Outrossim, de acordo com as premissas de um trabalho decente, este assim o será caso comporte uma proteção social adequada. Sabe-se que esta proteção social variará a depender da política social de cada Estado-membro. Entretanto, a proteção básica deverá ser resguardada pelos Estados-membros, pois se encontra prevista no preâmbulo da constituição da organização, bem como, para aqueles que ratificaram, tem-se a convenção nº 102 da OIT, a qual delimita normas mínimas da seguridade social, compreendendo os seguintes institutos: serviços médicos, auxílios-doença, prestações de desemprego, aposentadoria por velhice, prestações em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prestações de família, de maternidade, dentre outras. (OIT, 1955).

Ainda, a noção de trabalho decente implica na possibilidade dos trabalhadores em se expressarem sobre as condições e questões do trabalho e de participarem nas determinações das condições do labor. Deste modo, o trabalho será decente, portanto, se garantir ao trabalhador o acesso ao diálogo social, feito, na maioria das vezes, através dos sindicatos e grupos coletivos. No Brasil, sabe-se que esse diálogo é de extrema importância, sendo um direito do trabalhador a possibilidade de filiar-se a sindicatos, conforme art. 8º da Carta Magna. (BRASIL, 1988).

Vale lembrar que, mesmo presentes os requisitos acima, a ilicitude da atividade retira a dignidade da função desempenhada, descaracterizando um dos principais pontos do conceito de trabalho decente. Inclusive, Alice Monteiro de Barros (2017, p. 493), entende que a licitude do objeto é elemento imprescindível de validade do contrato de trabalho, de modo que caso o contrato venha a ser ilícito, ele não produzirá efeito qualquer. Assim, como não há garantia mínima de proteção legal quanto á contraprestação pelos serviços prestados quando se está

diante de um contrato com objeto ilícito, não há também o que se falar em um trabalho decente. (AZEVEDO, 2014, p. 126).

Por fim, deve-se compreender todos esses indicadores em consonância com o contexto socioeconômico em que o trabalhador está inserido. Isso porque cada Estado-membro possui a sua particularidade, de modo que um trabalho considerado decente no Brasil, poderá ser considerado “menos” decente em países mais protetistas, por exemplo. (ANKER *et al*, 2003, p. 24).

Todavia, vale lembrar que estes são parâmetros mínimos, de modo que para poder falar em trabalho decente, necessário se faz encontrar tais parâmetros.

2.4.2 Trabalho decente enquanto direito humano fundamental

Segundo Fernando Gonzaga Jayme, os direitos humanos são uma via, um método a ser desenvolvido por toda a sociedade rumo à realização da dignidade da pessoa humana, assegurando-se o respeito a pessoa humana e existência digna. (2005, p. 9). Ainda, de acordo com Enoque Ribeiro Santos, os direitos humanos podem aferir valores ou direitos inatos e imanentes à pessoa humana, pelo simples fato de ter ela nascido com esta qualificação jurídica. (2004, p. 38).

Em consonância aos conceitos expostos, Alexandre de Moraes entende que os direitos humanos fundamentais fazem parte dos direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica “o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal, e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana”. (2011, p. 20).

Nesse mesmo sentido, Arion Sayão Romita define os direitos humanos como sendo aqueles fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, os quais asseguram a cada indivíduo garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. (2014, p. 53).

Cumprir-se trazer o conceito adotado pela Oficina da Alta Comissão para os Direitos Humanos da ONU que dispõe que: “os direitos humanos são aqueles inerentes a todos os seres humanos, indistintamente de sua nacionalidade, lugar de residência sexo, origem nacional ou étnico, cor, religião, língua ou de qualquer outra condição”. (ONU, 2021).

Por fim, Raimund Panikkar, ao criticar a noção ocidental dos Direitos Humanos, contrapondo-se as visões acima elencadas, conclui que os direitos humanos, de um modo

universal, não são apenas individuais, não são apenas humanos, não tratam somente de direitos, não estão isolados e não são absolutos. (PANIKKAR, 1982, p. 98).

Destaca-se, neste ponto, a necessidade de diferenciar os direitos humanos dos direitos fundamentais. Isso porque, os direitos fundamentais representam os direitos humanos que foram incorporados a uma determinada constituição estatal. Aliás, sobre este tema, Ingo Wolfgang Sarlet entende que: “o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado; ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacionais”. (2006, p. 36).

No que tange o direito ao trabalho decente, destaca-se que este pode ser considerado como direito fundamental, por ser veiculados pelas diversas normas internacionais, bem como direito fundamental, estando positivado na Constituição Federal brasileira.

O artigo 6º da Carta Magna prevê como direito fundamental o trabalho, inserindo-o no rol dos direitos sociais. Ainda, no mesmo instrumento, observa-se tal direito através do artigo 170, o qual prevê que a base da ordem econômica nacional está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, sendo resguardada a busca pelo pleno emprego. Também, o artigo 193 da CF dispõe que “a ordem econômica tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça social”. (BRASIL, 1988).

Percebe-se, portanto, que a Carta Maior brasileira consagrou o trabalho decente ao patamar de princípio, uma vez que prevê que o Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Art. 1º), como objetivo a ser perseguido (Art. 3º, I, III e IV) e como fundamento da ordem econômica (Art. 170, VIII).

Sabe-se que o trabalho decente se consubstancia como instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o ser humano realiza suas vontades, revela sua criatividade e mostra sua personalidade. Assim sendo, o trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo indivíduo com o fim último de atender as necessidades básicas deste, encontrando-se intimamente ligado aos direitos da personalidade humana, afirmação econômica, social, cultural e pessoal. (ALVARENGA, 2015, p. 16).

Assim, considerando-se que o trabalho é fator que concede aos indivíduos dignidade, valorizando a condição de ser humano, e que conforma a capacidade do ser humano para se autorrealizar individual e comunitariamente, conclui-se que o trabalho decente, cujo conceito já fora tratado nas linhas anteriores, é direito humano e direito fundamental do trabalhador, uma vez que garante e assegura a existência humana. (ALVARENGA, 2015, p. 16).

Assim sendo, o direito ao trabalho decente é direito fundamental e possui status de direitos humanos, devendo ser resguardado pelo direito interno e externo, por meio de suas autoridades competentes, que terão a legitimidade de criar normas, resoluções, agendas e programas para proteger o direito em comento.

2.4.3 Agenda Nacional de Trabalho Decente

Analisados os pilares de formação do trabalho decente e a ligação deste com a ideia de direito humano e direito fundamental, a OIT, para viabilizar a aplicação prática do instituto, realizou algumas conferências e criou algumas agendas a serem seguidas pelos Estados-membros. (ABRAMO, 2015, p. 48).

De início, vale destacar que, segundo Laís Abramo, ex-Diretora do Escritório da OIT no Brasil, a noção de uma Agenda de Trabalho Decente permeia pelo âmbito de aplicação prática do conceito de trabalho decente, o qual deverá ser utilizado respeitando sempre os níveis e desenvolvimentos distintos em cada região. (2015, p. 45).

No Brasil, a promoção deste labor passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003 com a assinatura do Memorando de Entendimento que previu o estabelecimento de um programa especial de cooperação técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. (IPEA, 2010, p. 1).

Percebe-se da composição da Agenda uma preocupação com a geração do trabalho decente como forma de combate à pobreza e desigualdades sociais. Inclusive, este documento prevê três grandes prioridades: gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento, erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil e fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. (BRASIL, 2006, p.7).

Ademais, neste Memorando de Entendimento ficou consignado que caberá a um Comitê Executivo, compostos por ministérios e secretarias de Estados, a responsabilidade pela formulação dos projetos nas áreas prioritárias de cooperação, bem como regularizar o monitoramento dos projetos. (BRASIL, 2006, p. 9).

Assim, em maio de 2006 foi confeccionada a Agenda Nacional de Trabalho decente, a qual fora implementada em diálogo com as organizações de empregados e empregadores e visou criar condições para o estabelecimento amplo do trabalho decente. (BRASIL, 2006, p. 10).

Salienta-se que a Agenda em comento levou em consideração os eixos programáticos dispostos no Plano Plurianual (PPA) dos anos de 2004 a 2007, bem como os seguintes documentos: proposta de uma política nacional de emprego promovida pelo Grupo de Alto Nível de Emprego, Agenda hemisférica para promover o Trabalho decente nas Américas, elaborada pela OIT, o marco de assistência das Nações Unidas para o desenvolvimento (UNDAF), a plataforma laboral das Américas, elaborada pelo Movimento Sindical das Américas e a declaração conjunta da Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas. (BRASIL, 2006, p. 9).

Outrossim, verificou-se com a criação da Agenda a previsão de elaboração de Plano Nacional de Trabalho Decente com metas, prazos, indicadores, tudo isso definido em conformidade com PPA do governo, levando-se ainda em consideração a participação dos empregadores e trabalhadores. (ABRAMO, 2015, p. 60).

Destaca-se que em 2010, o IPEA (2010, p.7), no estudo dos avanços na Agenda Nacional do Trabalho Decente, verificou uma significativa melhora na qualidade dos empregos gerados, tendo em vista a promoção deste labor no Brasil.

Essa qualidade também se deu pela criação de subagendas pelos governos estaduais, devendo-se destacar a experiência positiva da subagenda do estado da Bahia. A agenda da Bahia sobre o trabalho decente foi lançada em 2007 e teve o seu triunfo a partir da apropriação de algumas características. (BAHIA, 2011, p.5).

A primeira delas é a existência de vontade política para a implementação, a qual fora formalizada pelo explícito compromisso firmado pelo então governador Jaques Wagner. Em seguida, observa-se a constituição de uma instância de coordenação, que estava comprometida com o projeto e apoiada pelo estado. A terceira característica essencial fora o embasamento técnico do processo de construção, que definiu metas e prioridades levando em consideração os déficits de trabalho decente à época. Ainda, vislumbra-se o estímulo ao diálogo social, o qual permitiu a comunicação e criação do trabalho a partir de grupos diversos. Por fim, verifica-se o aspecto da institucionalização do processo, de modo que foi utilizado normas e outros processos anteriormente válidos para formação da Agenda. (ABRAMO, 2015, p. 76).

Nesse sentido, percebe-se que, conforme entendimento exposto pelo secretário do Trabalho no prefácio da Agenda em comento, Nilton Vasconcelos, a “Agenda Bahia do Trabalho Decente foi uma experiência inovadora que amplia os compromissos assumidos pelo Governo Federal no âmbito hemisférico e nacional à esfera estadual”. (BAHIA, 2011, p.5).

Percebe-se a inovação acima tratada ao verificar uma ampliação dos eixos prioritários da agenda baiana face a ANTD, uma vez que adiciona o serviço público, juventude, trabalho doméstico e empregos verdes. (BAHIA, 2011, p.8).

Nesse sentido, nota-se que a experiência baiana fora deveras satisfativa, de modo que serviu de referência para outros departamentos localizados na América Latina, sejam estes: província de Santa-Fé; Região do Maule e Município de Santiago, departamento central no Paraguai, departamento de Maldonado e município de Las Piedras no Uruguai. (ABRAMO, 2015, p. 83).

Ainda, observa-se que a ANTD, para além de trazer à tona os princípios e objetivos criados pela OIT, trouxe a noção de equidade como elemento central, de modo que consagrou a ideia de que o trabalho decente é aquele livre de qualquer tipo de discriminação. (ABRAMO, 2015, p. 51).

Verifica-se, portanto, que a agenda da OIT trouxe algumas mudanças nos parâmetros de trabalho no Brasil, tendo um papel importante para operacionalizar e adequar os trabalhos aos moldes do conceito de trabalho decente.

Por fim, importante faz-se destacar que, atualmente, o trabalho decente, para além de ser analisado sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana, englobando a equidade e os princípios acima expostos, deve ser analisado também sob o viés do cuidado com o meio ambiente, de modo que o labor deve ser desenvolvido de forma sustentável. (GUNTHER, 2010, p. 2).

O caráter de sustentabilidade que envolve o conceito do trabalho decente será mais bem analisado nas linhas seguintes. Entretanto, conclui-se, desde logo, que, a ANTD teve um papel muito importante na garantia dos direitos básicos do trabalhador, atuando como “guia prático” para implementação dos trabalhos decentes e ajudando na organização de uma política nacional bem estruturada.

3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

No presente capítulo serão abordados alguns aspectos importantes para o desenvolvimento do núcleo temático. Inicialmente, faz-se imprescindível analisar a construção da ideia de meio ambiente e as suas respectivas fases de estudo. *A posteriori* será estudado o conceito legal e doutrinário de meio ambiente, bem como as suas dimensões, sejam estas, artificial, natural, cultural, ética, jurídica e, em especial, o meio ambiente de trabalho.

Ao tratar sobre o meio ambiente de trabalho, analisar-se-á a sua relação com o trabalho decente e os aspectos relevantes para se concretizar um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Por fim, serão estudados o histórico, conceito e importância do desenvolvimento sustentável, bem como a sua relação com o trabalho decente e o meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, enfocando-se nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável elaborados pela ONU.

3.1 CONSTRUÇÃO DA IDEIA DE MEIO AMBIENTE *LATO SENSU*

Antes de conceituar o que consiste o meio ambiente *Lato Sensu*, faz-se necessário distinguir a importância dada a este tema na atualidade com a importância conferida no passado. Philippe Le Prestre, ao estudar a relação entre o homem e a natureza, consagrou três fases desta ligação. (2000, p. 190).

Na primeira fase, período que compreende o fim do século XIX até 1968, verificou-se que a preocupação com o meio ambiente estava submetida primeiramente ao desenvolvimento econômico. Por outros termos, o meio ambiente funcionava como uma fonte de recursos naturais que promoveria o crescimento econômico. (PRESTRE, 2000, p. 192).

Esta época fora profundamente marcada pela teoria econômica, a qual se preocupava exclusivamente com os mecanismos de funcionamento do mercado, considerando os bens apenas em seu momento de produção e consumo. A teoria econômica ignorava quaisquer impactos ambientais que a produção e consumo desses bens poderiam causar. (CARNEIRO, 2003, p. 106).

Em um segundo momento, período que compreende os anos de 1968 a 1986, as questões ambientais passam a ser discutidas a nível internacional e a abordagem sobre o tema se torna cada vez mais profunda, abrangendo especificamente o impacto da atividade humana sobre o ambiente. (PRESTRE, 2000, p. 192).

A Conferência Mundial sobre o Homem e o Meio Ambiente, organizada pela ONU e popularmente conhecida como a Conferência de Estocolmo de 1972, configura-se como um dos maiores eventos consagradores desta nova ideia de meio ambiente e da segunda fase. Este evento ficou marcado, portanto, como o ponto de partida da cooperação internacional no que tange os assuntos do meio ambiente, tendo em vista que criou pela primeira vez a concepção do que seria esse meio ambiente. (CECATO; OLIVEIRA, 2016, p.3).

Ainda, a Conferência de Estocolmo deu origem a Declaração de Estocolmo de 1972, desenvolvida pela ONU. Este documento defendeu, pela primeira vez, que a proteção e o melhoramento do meio ambiente humano eram aspectos fundamentais para o bem-estar e desenvolvimento econômico e criou diversos princípios que regem o atual direito ambiental. (ONU, 1972, p. 1).

A Declaração de Estocolmo efetivamente representou um desejo de mudança dos países, um passo à frente para o progresso em termos de proteção do ambiente. Percebe-se essa mudança de postura através deste trecho retirado do documento. Veja-se:

Chegamos a um momento da história em que devemos orientar nossos atos em todo o mundo com particular atenção às consequências que podem ter para o meio ambiente. Por ignorância ou indiferença, podemos causar danos imensos e irreparáveis ao meio ambiente da terra do qual dependem nossa vida e nosso bem-estar (ONU, 1972, p. 2).

Inegável, portanto, a importância da Conferência de Estocolmo para a consolidação e criação do conceito de meio ambiente e cooperação internacional ambiental. Aliás, sobre este tema, Mazzuoli faz uma diferenciação entre a percepção do meio ambiente antes e depois da conferência e conclui que antes deste evento o meio ambiente era abordado em plano mundial como algo apartado da humanidade, contudo, após a realização do evento, o meio ambiente ganhou o status de direito humano fundamental, mais especificamente, direito fundamental de terceira dimensão. (MAZZUOLI, 2011, p. 997).

Em 1987, vislumbra-se o início da terceira fase, que é marcada por dois grandes eventos, a publicação do Relatório de Brundtland e a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento realizada na cidade do Rio de Janeiro. (PRESTRE, 2000, p. 192).

O Relatório de Brundtland representou uma verdadeira conciliação entre o paradigma conservação do meio ambiente e desenvolvimento econômico, consagrando o chamado desenvolvimento sustentável, conceito este que será melhor apresentado nas linhas que se seguem. (TILIO NETO, 2010, p. 29).

Ademais, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento realizada na cidade do Rio de Janeiro em 1992, nas palavras de Valério Mazzuoli (2011, p. 1.127), teve como “objetivo estabelecer uma nova e justa parceria global mediante a criação de

novos níveis de cooperação entre os Estados”, ou seja, ratificou a responsabilidade solidária dos Estados quanto a temática do meio ambiente.

O principal documento que emergiu da também chamada RIO 92 foi a Agenda 21. A Agenda 21 estabeleceu alguns objetivos a serem alcançados pelos Estados, os quais foram divididos em três áreas: dimensão social e econômica, que envolve o combate à pobreza, mudança dos padrões de consumo e a cooperação internacional para acelerar o desenvolvimento sustentável, a conservação e gestão dos recursos para o desenvolvimento, que envolve a proteção da atmosfera, combate ao desflorestamento e a conservação da diversidade biológica e o fortalecimento do papel dos grupos principais, que engloba ações mundiais pela Mulher, Crianças e juventude, fortalecimento do papel dos trabalhadores e seus sindicatos, dos agricultores, dentre outros. (ONU, 1992, p. 3).

Destaca-se que depois da Conferência RIO 92, outros eventos importantes aconteceram, como a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, que se deu em Johannesburgo, na África, e reafirmou o princípio do desenvolvimento sustentável e, em 2012, a Conferência organizada pela ONU, a RIO +20, a qual fora focada na premissa da economia verde e erradicação da pobreza. (MATTOS, 2014, p. 48).

A preocupação com o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável continuam sendo pautas atuais nas políticas dos Estados. Um exemplo disso foi a confecção da agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável adotada em setembro de 2015 por 193 Estados Membros da ONU. Esta agenda delimitou 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável com alcance até 2030. Destaca-se que o Brasil se comprometeu a cumprir tais objetivos, sendo possível verificar quais objetivos foram produzidos e aqueles que estão em construção através do site institucional do governo. (BRASIL, 2021).

Nesse sentido, percebe-se que uma maior preocupação e proteção com o meio ambiente está diretamente ligada a uma atuação e cooperação mais contundente dos Estados. Assim, conhecido o histórico de construção do termo, passa-se a conceituação do meio ambiente *lato sensu*.

3.1.1 Conceito legal e doutrinário de meio ambiente *lato sensu* e suas facetas

O conceito de meio ambiente foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro através do artigo 3º, inciso I, da lei 6.938/81, que prevê o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. (BRASIL, 1981).

Observa-se que a conceituação trazida pela lei supracitada é a mais ampla possível, uma vez que atinge tudo aquilo que permite a vida, que está correlacionado a esta e que lhe rege. (MACHADO, 2004, p. 72).

Em 1988, a Constituição Federal atribuiu uma nova conceituação jurídica ao meio ambiente, por meio do artigo 225, no qual consagrou o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e definiu o meio ambiente como bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. (BRASIL, 1988).

Considera-se como bem de uso comum do povo todo aquele bem de “utilização corrente de toda a comunidade”. (JUSTEN FILHO, 2018, p.704). Destaca-se que o artigo 99 do Código Civil. (BRASIL, 2002) elenca em seu inciso primeiro alguns exemplos de bens de uso comum do povo, sejam estes: rios, mares, estradas, ruas e praças.

Assim, percebe-se que a lei 6.938/81 dava maior atenção aos aspectos físicos, biológicos e químicos ao conceituar o meio ambiente e a Constituição, por outro lado, trouxe como ponto de partida a figura do ser humano enquanto ente que se relaciona com o ambiente, qualificando-o como verdadeiro agente modificador deste último. (ANTUNES, 2008, p. 65).

Especificamente, sobre o meio ambiente de trabalho, pode-se vislumbrar também conceitos que remontam definições mais empíricas e menos empíricas. Uma definição que se adapta ao preceito de meio ambiente exposto na lei 6.938/81 é aquela que prevê que o meio ambiente de trabalho abrange “o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa”. (SILVA, 2003, p. 5).

Para além dos conceitos legais, convém abordar alguns dos conceitos construídos pela doutrina. Nesse sentido, Édis Milaré (2011, p. 64) conceitua o meio ambiente como uma reunião de elementos bióticos e abióticos, estruturados em ecossistemas que propiciam o desenvolvimento humano.

Ainda, para Dulley (2004, p. 18) o ambiente representara o “conjunto de condições que envolvem e sustentam os seres vivos na biosfera, como um todo ou em parte desta, abrangendo elementos do clima, solo, água e de organismos”.

Outrossim, Holzer (1997, p. 79) conceitua ambiente como um meio pelo qual as pessoas ou coisas sobrevivem, interagem e se desenvolvem, ou seja, considera-o como verdadeira influência que modifica ou determina o desenvolvimento da vida ou caráter.

Com base nos conceitos supramencionados é possível observar uma predileção pelo tratamento do ambiente apenas no seu aspecto físico e a sua relação com o homem. Por isso, utilizar-se-á o conceito mais abrangente de José Afonso da Silva, o qual para além de trazer os

aspectos biológicos abordados pela lei 6.938/81, abarca também aspectos culturais. Nesse sentido, José Afonso da Silva entende o meio ambiente como uma “interação do conjunto de elementos naturais, artificiais, e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”. (2003, p. 19).

Assim, a partir dos conceitos legais e doutrinários acima expostos, vislumbra-se a seguinte classificação de meio ambiente: meio ambiente natural; meio ambiente artificial; meio ambiente cultural e; meio ambiente de trabalho.

O meio ambiente natural é aquele verificado por meio da disposição expressa do art. 3º, inciso I da lei 6.938/81, constituído, portanto, pela atmosfera, pelos elementos da biosfera, pelas águas, pelo solo, pelo subsolo, pela fauna e flora, ou seja, por tudo aquilo que representa as interações de ordem física, química e biológica. (BRASIL, 1981).

O meio ambiente artificial, por sua vez, está disposto a partir do artigo 182 da CF/88 que aborda sobre a política urbana, tratando-se, então, do espaço urbano construído. Por outros termos, conforme leciona José Afonso da Silva (2003, p. 120), o meio ambiente artificial é aquele que não foi criado pela natureza, ou seja, é aquele construído, em espaços urbanos ou rurais, pelo homem.

Por seu turno, o meio ambiente cultural está previsto nos artigos 215 e 216 da CF. O conceito do ambiente supra se encontra bem consolidado no art. 216, o qual delimita como patrimônio cultural brasileiro “os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira”. (BRASIL, 1988).

Assim, considera-se meio ambiente cultural aquele formado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que embora tenha sido construído pelo homem, configurando-se, em teoria, como ambiente artificial, na prática, trata-se de ambiente cultural pelo valor simbólico que representa para a sociedade. (SILVA, 2003, p. 122).

Ainda, como o parágrafo primeiro do artigo 215 da CF prevê que o Estado protege as manifestações das culturas populares, e segundo Celso Antonio Fiorillo (2015, p. 65) atualmente os seres humanos vem se manifestando por meios digitais, deve-se tratar como um desdobramento do meio ambiente cultural o próprio ambiente digital.

Por fim, a última faceta do meio ambiente é o chamado meio ambiente de trabalho. Por conta do recorte temático deste estudo, esta faceta será analisada com maior ênfase no tópico seguinte.

3.1.2 Meio ambiente de trabalho

O meio ambiente de trabalho representa uma interseção entre as áreas do direito do trabalho e do direito ambiental. Contudo, embora exista uma seara comum entre essas áreas, não se pode confundir os bens jurídicos tutelados por cada um desses ramos. (PADILHA, 2011, p. 244).

Nesse sentido, o direito do trabalho tutela as relações jurídicas trabalhistas, nos limites da relação contratual privatista. Por outro lado, o direito ambiental protege “o ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa”. (PADILHA, 2011, p. 245).

Ademais, para conceituar o meio ambiente de trabalho, faz-se necessário analisar os elementos base para sua formação. O meio ambiente de trabalho é composto por três elementos nucleares: o ambiente, a técnica e o homem. O ambiente representa o lugar no qual o trabalhador presta o seu serviço. (MARANHÃO, 2016, p. 83-84). A técnica, segundo Miguel Reale (2002, p. 382), corresponde ao momento econômico da atividade, estando vinculado a ideia de capital, ou seja, representa o meio pelo qual o homem conseguirá atingir um fim particular. Por fim, o homem é o elemento que representa a figura do trabalhador.

Quanto ao conceito de meio ambiente de trabalho, José Afonso da Silva entende que o meio ambiente de trabalho corresponde ao “local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente”. (2003, p. 5).

Ney Maranhão, ao estudar os conceitos doutrinários do meio ambiente de trabalho, conclui pela existência de linhas conceituais restritivas, sendo o conceito anteriormente trazido por José Afonso enquadrado enquanto definição construída em torno tão somente do local físico de trabalho. Segundo Maranhão, tais concepções conceituais estão fadadas a um reducionismo, pois não se deve restringir o meio ambiente de trabalho ao estabelecimento no qual o homem presta o seu serviço. (MARANHÃO, 2016, p. 97).

Analisando a figura do teletrabalhador, por exemplo, o entendimento postulado por Ney Maranhão se mostra satisfatório, uma vez que não se pode restringir o meio ambiente de trabalho apenas ao aspecto físico. Destaca-se que o teletrabalho está regulamentado no artigo 75 B da CLT, sendo “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, levando em conta apenas o meio ambiente físico em que o trabalhador labora, negligencia-se a saúde e a segurança de todos aqueles trabalhadores que não prestam serviços no espaço físico da empresa. Por isso, não convém adotar conceitos reducionistas de meio ambiente de trabalho aqui neste estudo.

Ainda, uma segunda linha conceitual reflete às disposições expressas em lei, principalmente no que concerne os artigos 225 da CF e artigo 3º, inciso I da Lei 6.938/81, de modo que João José Sady (2000, p. 22), por exemplo, conceitua o meio ambiente de trabalho como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida das pessoas nas relações de trabalho”. Novamente, Ney Maranhão (2016, p. 100) critica o conceito exposto, levando em consideração que tal definição se restringe a tratar da interação ambiental, deixando de levar em conta os aspectos da “sociosfera”.

Outrossim, uma terceira linha conceitual também fora criticada por Ney Maranhão, pois, apesar de abranger o local de trabalho e o aspecto social, não delimitava juridicamente a quem este conceito estaria sendo vinculado, tomando-se em conta a diferenciação entre a relação de emprego e a relação de trabalho. (MARANHÃO, 2016, p. 101)

Assim, o conceito de meio ambiente de trabalho que melhor abrange os aspectos físicos, sociais e jurídicos apresentados anteriormente é a definição consagrada por Júlio Cesar de Sá da Rocha (2013, p. 99), o qual dispõe que:

[...] opta-se por um conceito de meio ambiente amplo, que inclua não somente os elementos naturais (água, flora, fauna, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos etc.), mas também os componentes ambientais humanos, em outras palavras, o ambiente construído pela ação antrópica. [...] o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, interrelações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* de trabalho. [...] o meio ambiente do trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido. Claro que não pode ser compreendido como algo estático, pelo contrário, constitui *locus* dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia a dia laboral, como a maquinaria, as matérias-primas, a clientela, os trabalhadores, os inspetores, a chefia. Todos constituem peças que podem ser encontradas no local de trabalho.

O conceito acima se mostra abrangente e necessário de ser adotado ao pensar na premissa do trabalho decente, pois trata o local de trabalho como um *locus* dinâmico, que engloba, portanto, os teletrabalhadores, não se restringe apenas a relação de emprego, consagra, para além dos aspectos naturais, os aspectos mentais, físicos e biológicos do trabalhador.

Ato contínuo, como analisado, no Brasil, a Constituição pátria consagrou em seu art. 225 o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, de modo que cabe ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

(BRASIL, 1988). Insere-se no mesmo dispositivo o meio ambiente de trabalho, pois não há como não se preocupar com o espaço no qual o homem passa grande parte de sua vida e que influencia diretamente na dignidade deste. (MATTOS, 2014, p. 49).

Ainda, o art. 200, VIII da Constituição demonstra uma preocupação com a proteção do meio ambiente de trabalho, ao prever que a proteção do meio ambiente compreenderá também o meio ambiente de trabalho. (BRASIL, 1988).

Em sendo o meio ambiente de trabalho abarcado pelos artigos citados, deve-se, segundo Paulo Rogério Oliveira (2011, p. 324), aplicar os mesmos princípios do direito ambiental para o meio ambiente de trabalho, haja vista “maior unidade e harmonia a estrutura do sistema, facilitando o conhecimento e interpretação do meio ambiente”.

Cumpra-se, portanto, trazer alguns dos princípios formadores do direito ambiental, que foram ampliados para abranger o também chamado meio ambiente de trabalho, sejam estes: precaução, prevenção, poluidor-pagador e o dever solidário de preservação. (PADILHA, 2011, p. 247). Salienta-se que o princípio do desenvolvimento sustentável será tratado em um tópico específico.

Segundo Milaré (2011, p. 1069), o princípio da prevenção trata de riscos ou impactos já conhecidos e, por outro lado, o princípio da precaução é responsável por gerir impactos e riscos desconhecidos. Por outros termos, o princípio da prevenção será aplicável quando se estiver diante da necessidade de afastar dano devidamente definido e demonstrado por cientistas, enquanto o princípio da precaução vigora sobre os efeitos potencialmente perigosos, ou seja, não há ainda um dano demonstrado pela ciência. (ARRUDA, 2014, p.101).

Na seara trabalhista, quando se está diante de um potencial perigo ou efetivamente de um dano ao meio ambiente de trabalho, o principal agente a ser atingido é o homem trabalhador. Por isso, é possível verificar tais princípios através da disposição expressa do art. 7º, inciso XXII, da CF, o qual prevê ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (BRASIL, 1988).

Ainda, a CLT aborda sobre aspectos que tangenciam o princípio da prevenção em diversas passagens de seu texto. Observa-se no art. 157 da CLT, por exemplo, a obrigação das empresas em cumprir normas de segurança e saúde do trabalho, de modo a ser possível evitar futuros acidentes. (BRASIL, 1943). Ainda, o art. 158 da mesma lei determina que aos empregados cabe a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, cumprindo com o semelhante objetivo anteriormente disposto. (BRASIL, 1943).

Nesse mesmo sentido versa a Norma Regulamentadora nº 5 da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, a qual objetiva “a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do

trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”. (BRASIL, 1999).

Na seara internacional, nota-se o princípio em comento através da convenção nº 155 da OIT, que trata sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, e em seu artigo 16 prevê como obrigação dos empregadores garantir que os “locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores”. (BRASIL, 1994).

Outrossim, destaca-se que no direito do trabalho o princípio da prevenção se desdobra no princípio da melhoria contínua, o qual dispõe que, em não sendo possível prever um dano ou um limite para preveni-lo, todos os esforços devem ser dispensados continuamente com intuito de buscar meios adequados para evitar exposição de agentes nocivos à saúde e segurança do trabalhador. (FELICIANO, 2002, p. 175).

Um exemplo prático de aplicação deste princípio é a exposição de trabalhadores perante benzeno e produtos comprovadamente cancerígenos. Nesses casos, por não haver limite seguro de exposição, ou seja, um limite de tolerância, aplica-se o princípio da melhoria contínua, no qual se buscará a tecnologia mais adequada para lidar com essas substâncias, sem prejudicar a saúde daquele que está manuseando tais produtos. (FELICIANO, 2002, p. 175).

Percebe-se, portanto, que o princípio da prevenção tem aplicação ampla na seara do meio ambiente de trabalho, estando presente nos dispositivos constitucionais e infralegais, nacionais e internacionais, os quais visam determinar a adoção de medidas preventivas para evitar a ocorrência de danos ao trabalhador.

Ademais, o princípio do poluidor-pagador tem como principal objetivo imputar ao poluidor o custo social da poluição desencadeada. (MACHADO, 2004, p.53). Tal princípio se encontra previsto no artigo 4º, inciso VII da Lei 6.938/81, o qual impõe “ao poluidor e ao predador, a obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados”. (BRASIL, 1981). Em consonância com este dispositivo, o art. 14, §3º da mesma lei prevê a obrigação do poluidor, independentemente da existência de culpa, de indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. (BRASIL, 1981).

Transportando para o meio ambiente de trabalho, tem-se que, da mesma forma que ocorre com o meio ambiente em sentido amplo, a degradação do meio de trabalho, resultante de ações que prejudiquem a saúde, segurança e o bem-estar dos trabalhadores, caracteriza-se como poluição do meio ambiente de trabalho, devendo, portanto, o seu causador ser responsabilizado. (PADILHA, 2011, p. 250).

Assim, da mesma forma que o citado art. 14, §3º da Lei 6.938/81 imputa ao poluidor a obrigação de indenizar e repara os danos de forma objetiva, ou seja, independente da averiguação de culpa, tal responsabilidade objetiva também será aplicável ao poluidor do meio ambiente de trabalho. (PADILHA, 2011, p. 251).

Destaca-se que não se pode confundir a responsabilidade objetiva do poluidor do meio ambiente de trabalho, com a responsabilidade subjetiva do empregador, prevista no art. 7º, XXVIII da CF. Isso porque, nas palavras de Norma Padilha, quando a Carta Maior trata sobre a responsabilidade subjetiva refere-se tão somente ao acidente de trabalho ligado “a direitos tradicionais, de natureza individual, decorrente de atividades normais inerentes à atividade produtiva, diferente da poluição no ambiente do trabalho, que é o desequilíbrio ecológico no “*habitat*” laboral, que ocasiona as doenças ocupacionais” e, por isso, gera a responsabilidade objetiva. (PADILHA, 2002, p. 64).

Sobre a questão da responsabilidade do empregador, hoje, através do julgamento do RE 828040 realizado em setembro de 2019, o Supremo Tribunal Federal adotou a tese que garante ao trabalhador que labora com atividades de risco o direito à indenização em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independente da averiguação de culpa ou dolo do empregador. Verifica-se, então, que o entendimento anterior da necessidade de comprovação do dolo ou da culpa nos casos de acidente de trabalho vem se modificando com essa decisão recente do STF. (BRASIL, 2019).

Inclusive, cumpre trazer à tona o tema 932 do STF, o qual goza de efeito vinculante, desenvolvido no julgamento do Recurso Extraordinário 828040/DF, que prevê ser “constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva”. (BRASIL III, 2019).

Tratando-se do dever solidário de preservação, este princípio está insculpido na parte final do artigo 225 da CF/88, ao prever a coletividade o dever de preservar o meio ambiente. Por coletividade deve-se compreender as nações, que cooperaram em termos de meio ambiente por meio dos tratados internacionais, entes federativos e sociedade civil organizada. (ARRUDA, 2014, p. 101).

Ainda, na seara trabalhistas alguns agentes específicos se destacam na premissa da preservação. Em primeiro lugar se verifica a figura do trabalhador, o qual é responsável por preservar seu próprio ambiente de trabalho. Em segundo lugar, quando a adequação do meio ambiente de trabalho passa a depender de atividade alheia, é de extrema importância a atuação do dono da obra, empresário, empregador, do próprio sindicato, enquanto entidade carregada

pela defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores, e do Estado-fiscalizador, através de órgãos especializados na saúde e segurança do trabalhador. Por fim, supletivamente, o meio ambiente de trabalho será assegurado e preservado pela Justiça do Trabalho, no âmbito da jurisdição coletiva. (MANCUSO, 1999, p. 161).

Assim, conclui-se que o meio ambiente de trabalho é espécie do gênero meio ambiente lato sensu, de modo que usufrui dos princípios e regras insculpidos pelo direito ambiental.

3.1.3 Direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e sua relação com o trabalho decente

O meio ambiente de trabalho equilibrado é sem dúvidas um direito fundamental do trabalhador. Isso porque um meio ambiente de trabalho adequado é fundamental para a manutenção dos direitos da personalidade do indivíduo trabalhador. (AMARAL, 2003, p. 249). Mais especificamente, segundo Fiorillo, trata-se da “salvaguarda do homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto”, configurando-se como um direito difuso. (FIORILLO, 2003, p. 66).

Por outro lado, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, Corte esta que possui um papel importante para a construção do *Corpus Iuris Interamericanum* no âmbito do direito ao um meio ambiente ecologicamente equilibrado, vem afirmando que este direito é qualificado como direito autônomo, com conotações tanto individuais como coletivas. (CAVALLO, 2019, p. 60). Veja-se:

En su dimensión colectiva, el derecho a un medio ambiente sano constituye un interés universal, que se debe tanto a las generaciones presentes y futuras. Ahora bien, el derecho al medio ambiente sano también tiene una dimensión individual, en la medida en que su vulneración puede tener repercusiones directas o indirectas sobre las personas debido a su conexidad con otros derechos, tales como el derecho a la salud, la integridad personal o la vida, entre otros (CIDH, 2017, p. 62)⁶.

Sanando o problema da natureza jurídica deste direito, Guilherme Feliciano entende que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado pode ser um direito individual, individual homogêneo, coletivo e difuso a depender da circunstância que se está diante. Contudo, reconhece que em termos conceituais este direito é de fato um direito difuso, assim como é o

⁶ “Em sua dimensão coletiva, o direito a um meio ambiente saudável constitui um interesse universal, que tanto necessitam às gerações presentes e futuras. Agora, o direito a um ambiente saudável também possui uma dimensão individual, na medida em que sua violação pode ter repercussões diretas ou indiretas nas pessoas devido à sua conectividade com outros direitos, como o direito à saúde, integridade pessoal ou vida, entre outros” (Tradução livre)

direito geral ao meio ambiente, qualificado na Constituição enquanto bem de uso comum do povo. (FELICIANO, 2002, p. 169).

Apoiando-se no conceito consagrado no Código de Defesa do Consumidor, entende-se por direito difuso, conforme artigo 81, inciso I do referido Código, aqueles direitos “transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”. (BRASIL, 1990). Assim, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado efetivamente transcende a esfera individual do homem trabalhador, pois visa atingir a todos os trabalhadores, de forma indivisível. (MANUS, 1995, p. 147).

Tal direito se configura enquanto direito fundamental de terceira dimensão, na medida em que este grupo estava marcada pelos direitos coletivos, em que o titular de um determinado direito deixa de ser a pessoa singular e passa-se, por exemplo, a tutelar os grupos humanos como a família, o povo, a nação, coletividades regionais ou étnicas e a própria humanidade. (LAFER, 1988, p. 131).

Ademais, a relação entre o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e o trabalho decente é indissociável, uma vez que, como visto, o trabalho decente é aquele concebido em um ambiente equilibrado, dotado de higidez e salubridade, capaz de preservar a saúde e a segurança do trabalhador. (PADILHA; DI PIETRO, 2017, p. 533).

Por outros termos, o meio ambiente de trabalho equilibrado garante um trabalho decente e, conseqüentemente, é adequado para a promoção laboral. Falar em ambiente de trabalho equilibrado, é tratar sobre um ambiente salubre, não perigoso e não penoso. (ZAGO, 2010, p. 45).

Assim, para identificar o meio ambiente de trabalho adequado, necessita-se conhecer os agentes que podem vir a agredir este ambiente, os quais refletirão no equilíbrio ou não deste último, transformando-o em um trabalho não decente. (ZAGO, 2010, p. 50).

Primeiramente, vislumbra-se a insalubridade através da disposição expressa do artigo 190 da CLT, o qual prevê que: “são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”. (BRASIL, 1943).

Para compreender a integridade deste artigo e, conseqüentemente, do instituto da insalubridade, faz-se necessário verificar a Norma Regulamentadora nº 15, a qual define as atividades e operações insalubres. Esta Norma, por exemplo, define os limites de tolerância para ruído contínuo, os limites de tolerância para exposição ao calor, radiações ionizantes e

outros, tudo isso levando em consideração o melhor para a saúde e segurança do trabalhador. (BRASIL, 1978).

Destaca-se que tal norma, segundo Correia de Melo, determinou três critérios para a definição de insalubridade, quais sejam: existência de agente nocivo assim reconhecido pelo órgão governamental, avaliação quantitativa e avaliação qualitativa desses agentes. (CORREIA MELO, 2010, p. 19).

Em se analisando as normas e se verificando a existência de agentes nocivos acima dos padrões estabelecidos, o trabalhador fará jus ao adicional de insalubridade. O direito ao adicional de insalubridade tem previsão constitucional no art. 7º, XXIII. Este direito é extremamente caro para a seara trabalhista, sendo inclusive vedado a negociação do recebimento de tal adicional, conforme se verifica da disposição expressa do art. 611-B, XVIII da CLT. (BRASIL, 1943).

Entretanto, muito vem se discutindo acerca do recebimento deste adicional. A definição das atividades insalubres, como visto, serve para garantir ao trabalhador um meio ambiente de trabalho equilibrado e, por consequência, um trabalho decente. Assim, a existência do adicional, permite a chamada “monetização da segurança e saúde do trabalhador” ou monetização dos riscos, conforme Sebastião de Oliveira. (OLIVEIRA, 2010, p. 129).

Discordando-se da visão acima elucidada, Júlio César de Sá Rocha entende que o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade não podem ser vistos como instrumentos de monetização da saúde e segurança, mas sim como uma remuneração transitória no tramite entre ambiente insalubre e um ambiente devidamente equilibrado. (2013, p. 39).

Ainda, Guilherme Feliciano (2002, p. 171) entende que a criação dos adicionais não passou de uma solução jurídica de compatibilização entre os princípios do meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e da livre iniciativa econômica.

Ao pensar exclusivamente nos aspectos que permeiam um trabalho decente e a importância dada ao meio ambiente de trabalho equilibrado, os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade seriam de fato uma monetização da segurança do trabalhador, filiando-se neste ponto, portanto, ao entendimento firmado por Sebastião de Oliveira. Contudo, analisando também os aspectos econômicos, seria conveniente manter tais adicionais, desde que houvesse normas e leis mais brandas, bem como maior fiscalização sob o trabalho exercido em ambientes salubres e perigosos.

Ato contínuo, o ambiente perigoso está regulamentado por meio do artigo 193 da CLT, o qual dispõe que são consideradas atividades perigosas aquelas que implicam risco acentuado ao trabalhador em virtude da exposição permanente deste último a: inflamáveis, explosivos ou

energia elétrica (Art. 193, I da CLT), roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (Art. 193, inciso II da CLT) e as atividades de trabalhador em motocicleta. (Art. 193, §4º da CLT). (BRASIL, 1943).

Assim como no instituto da insalubridade, verifica-se a Norma Regulamentadora nº 16, que caracteriza e define as atividades e operações perigosas. Ainda, também se vislumbra a existência do pagamento do adicional de periculosidade, regulamentado através do art. 7º, inciso XXIII da Constituição Federal e art. 193, §1º da CLT.

Sobre este adicional, há que se tratar acerca da controvérsia do pagamento que remonta a profissão dos motoboys. Antes da lei 12.997/14, o pagamento do adicional de periculosidade para os motoboys não era obrigatório. Com a lei, acrescentou-se no art. 193 da CLT o parágrafo quarto, o qual prevê que “são também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta”. (BRASIL, 1943).

Apesar desta inserção, muito se discute sobre a obrigatoriedade deste pagamento. Inclusive, em decisão datada em 22/10/2020, o TRF-1 considerou nula a portaria nº 1.565/14, que regulamenta as atividades perigosas em motocicleta. Ainda, nesse mesmo sentido verifica a decisão datada em 29/06/2021 em que o juiz Marcelo Dolzany da Costa, no julgamento do processo de nº 0049124-08.2015.4.01.3800, decidiu também pela nulidade a portaria nº 1.565/14, sob o fundamento de que a regulamentação não se ateu ao sistema tripartite paritário, de modo que violou procedimentos vigentes. (MINAS GERAIS, 2021).

Por fim, destaca-se que o art. 7º, XXIII da Carta Magna traz a figura da atividade penosa. Contudo, apesar de existir tal disposição na Constituição, a legislação ordinária não regulamentou o tema. (ZAGO, 2010, p. 51).

Considera-se penoso aquele trabalho, segundo Sebastião de Oliveira, que “provoca desgastes e até envelhecimento precoce, em razão da natureza do serviço, da forma de execução, do esforço requerido, da intensidade das tarefas ou do caráter repugnante, incômodo ou desagradável”. (2010, p. 173).

A despeito da inexistência de regulamentação infraconstitucional sobre o tema, não se verifica o pagamento do adicional de penosidade previsto no art. 7º, XXIII da Carta Magna.

Para além desses fatores físicos que correspondem a um conjunto de problemas estruturais concernentes à iluminação, higiene, maquinário e equipamentos, o trabalho decente e um meio ambiente de trabalho equilibrado pressupõem também cuidados com o emocional e a saúde mental dos trabalhadores. (PINTO, 2013, p. 131).

Um local de trabalho equilibrado, o qual respeita todas as premissas do trabalho decente, em especial os aspectos mentais e físicos do trabalhador, gera neste ser que labora um maior

engajamento, ou seja, desenvolve um estado positivo que permeia o trabalhador, o qual passa a ter uma atitude mais ativa em relação às funções atribuídas no seu local de trabalho. Por isso, fala-se em uma relação positiva entre o trabalho decente, o meio ambiente de trabalho equilibrado e o engajamento. (CARRIÓN et al, p. 3, 2019).

Inclusive o tema do engajamento do trabalhador foi pesquisado por J. Anitha em seu artigo “*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*”. Em seu estudo, Anitha distribuiu mais de 700 questionários sobre o tema, obtendo 383 respostas coletadas. Concluiu em sua pesquisa que dentre as variáveis que influenciam a vida do trabalhador, a variável de maior impacto foi o ambiente de trabalho e a relação entre os trabalhadores, percebendo que um meio ambiente de trabalho equilibrado desenvolve um maior engajamento no trabalhador. (ANITHA, 2014, p. 309).

Ainda, a relação existente entre o trabalho decente, o meio ambiente de trabalho equilibrado e a busca pelo maior engajamento do trabalhador pode ser verificada através do Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, realizado pela Eurofound em 2015. A pesquisa desenvolvida pela Eurofound estabeleceu sete fatores relacionados ao trabalho decente que podem afetar o engajamento do trabalhador e a qualidade do trabalho, sejam estes: ambiente físico, intensidade de trabalho, qualidade de tempo de serviço, ambiente social, desenvolvimento de habilidades, perspectiva futura e a garantia de salário adequado. (EUROFOUND, 2017, p. 48).

Ressalta-se que dentre os fatores acima expostos, dar-se-á maior enfoque a aqueles que estão conectados com o aspecto do meio ambiente de trabalho⁷.

O primeiro fator da pesquisa levou em consideração o risco físico sofrido pelos trabalhadores em seus ambientes de trabalho. Notou-se uma verdadeira diferença entre os riscos vivenciados entre os diferentes setores econômicos e com relação ao gênero de cada ente trabalhador. Tem-se, por exemplo, que os homens que laboram no setor de engenharia e construção são aqueles que mais sofrem na Europa à exposição de riscos físicos. Em contrapartida, os trabalhadores que laboram com serviços financeiros e educação estão menos expostos a quaisquer riscos. (EUROFOUND, 2017, p. 46).

Este fator é importante de ser estudado, pois o trabalho decente prescinde um labor seguro em termos físicos, ou seja, o meio ambiente adequado é aquele em que se desenvolverá um trabalho salubre, não perigoso e não penoso. (CARRIÓN et al, 2019, p. 5).

⁷ Neste tópico não serão abordados os seguintes indicadores: qualidade de tempo de serviço, perspectiva futura e a garantia de salário adequado. Isso porque esses fatores não estão diretamente relacionados a ideia de meio ambiente de trabalho e já foram abordados anteriormente no tópico 2.4.1.

Assim, um ambiente físico adequado poderá aumentar os níveis de energia e performance dos trabalhadores e resiliência destes diante de problemas que poderão surgir no local de trabalho, bem como aumentar a sua capacidade de se concentrar totalmente em suas tarefas, aspectos esses fundamentais para a criação de uma atmosfera de engajamento. (CARRIÓN et al, 2019, p. 5).

O segundo fator que o inquérito levou em consideração foi a intensidade de trabalho. Quanto a este tema, observou-se que um trabalho que demanda excessivamente do trabalhador, especialmente no que tange a necessidade de tomada rápida de decisão e apoio limitado dos superiores hierárquicos, está diretamente associado a um aumento problemas de saúde dos trabalhadores. (EUROFOUND, 2017, p. 53).

Verificou-se ainda que este tipo de ambiente e essa atmosfera competitiva, para além de prejudicar a saúde do trabalhador, também prejudica a própria organização, pois grandes demandas de trabalho podem vir a resultar em um mau planejamento das tarefas, atrasos e redução da qualidade do serviço. (EUROFOUND, 2017, p. 54).

O terceiro indicador a ser tratado é o ambiente social. Este fator leva em consideração outros aspectos importantes, como: relacionamento entre os trabalhadores e suporte dos superiores hierárquicos e da própria organização, questões de gênero, grau de colaboração entre os colegas, discriminação, clima social da empresa, dentre outros. (EUROFOUND, 2017, p. 81).

Destaca-se neste ponto do ambiente social a importância do empregador se sentir abarcado e parte da empresa, bem como a importância de a empresa suportar, proteger e apoiar o seu empregado. (MORAES, 2019, p. 52).

Nota-se, então, três tipos de suporte: suporte informacional, suporte emocional e o suporte material. O suporte informacional refere-se a crença do trabalhador de que a organização na qual labora possui uma rede de comunicação e possibilidade de transmitir informações precisas e confiáveis. O suporte emocional representa às crenças desenvolvidas pelo empregado de que na organização existem colaboradores pelos quais se pode confiar, pois valorizam o trabalho e o esforço do próximo e se preocupam com a saúde e bem-estar do trabalhador. Por fim, o suporte material diz respeito às crenças do trabalhador de que a organização provê todos os insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais para o desempenho seguro do trabalho. (MORAES, 2019, p. 52).

Assim, é inegável que uma boa atmosfera social no ambiente de trabalho também está relacionada com os níveis de engajamento do trabalhador, uma vez que o apoio dos chefes e colegas de trabalho ajuda a criar no trabalhador uma sensação de pertencimento e de que está

trabalhando de modo justo. Difere-se, entretanto, os casos de ambiente de trabalho em que se verificam abusos físicos, sexuais ou verbais, os quais desenvolvem influências negativas para a saúde do trabalhador e no seu engajamento. (CARRIÓN *et al*, 2019, p. 6).

Um outro indicador que também se relaciona com o ambiente de trabalho é o desenvolvimento das habilidades do trabalhador. Na pesquisa desenvolvida pela Eurofound, observou-se que uma pequena quantidade dos trabalhadores europeus desenvolveu novas habilidades no ambiente de trabalho. (EUROFOUND, 2017, p. 80).

O ambiente de trabalho social e físico deve ser um ambiente propício a permitir novos aprendizados. Os empregadores e colaboradores com poder de decisão devem estar mais atentos as mudanças do mercado, buscando treinar e dar novos ensinamentos aos seus colaboradores. Essa mudança de postura afetará não somente a atmosfera do ambiente, a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também o fator de engajamento. (CARRIÓN *et al*, 2019, p. 6).

Ao analisar os indicadores desenvolvidos pela Eurofound, pode-se perceber que todos eles estão em constante mudança, uma vez que outros fatores externos influenciam naqueles. Por exemplo, a empresa e a cultura organizacional desta influenciará diretamente nos fatores acima indicados.

Sobre este tema, cita-se o chamado Programas de qualidade de vida do trabalhador (QVT), instituto este ligado diretamente a cultura organizacional da empresa, ou seja, aos valores e missão da organização. Este programa busca medir diversos fatores que influenciam a vida do trabalhador e melhorar de forma sistemática a satisfação deste no ambiente de trabalho e fora dele. (CAMPOS, 1992, p. 6).

Programas como o QVT são essenciais para auxiliar o crescimento de uma empresa e melhorar a vida do trabalhador. Isso porque o desgaste do trabalhador afeta tanto o indivíduo quanto à organização, pois a diminuição da tolerância ao estresse e redução do apoio ao trabalhador os tornam inabilitados em lidar com problemas no trabalho, decrescendo, portanto, os índices de engajamento deste último. (ALVES, 2011, p. 7).

Salienta-se que cada empresa deverá desenvolver o seu próprio programa a partir das peculiaridades de seus trabalhadores. Por isso, um planejamento estratégico é fundamental, pois através deste será possível diagnosticar e implementar melhorias e inovações que se encaixem com o perfil da empresa e dos colaboradores. (ALVES, 2011, p. 7).

No Brasil, para que seja possível aferir se um trabalho é arriscado à saúde e segurança do trabalhador, utiliza-se dos indicadores definidos na CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) e desenvolvidos pelo IBGE. A CNAE divide o risco em quatro graus, sendo as empresas do primeiro grau qualificadas como de baixo risco, enquanto as empresas

do quarto grau estão qualificadas como de risco alto. São exemplos de atividades desenvolvidas em empresas de baixo risco, o comércio varejista de livros, jornais e revistas (código 47.61-0), em contrapartida, são exemplos de atividades de alto risco a extração de carvão mineral. (Código 05). (BRASIL, 2008).

Assim, é indiscutível a importância e relevância de um meio ambiente de trabalho equilibrado, ou seja, um trabalho salubre, não perigoso e não penoso para concretização da premissa do trabalho decente, desenvolvimento da empresa e aumento do engajamento do trabalhador ao prestar o seu serviço, sendo ainda indispensáveis os indicadores de risco do trabalho para que seja possível chegar a um meio ambiente de trabalho saudável.

3.2 SUSTENTABILIDADE E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Arelado a figura do meio ambiente, encontra-se a sustentabilidade e o princípio do desenvolvimento sustentável. Atualmente, ambos os termos andam em conjunto, haja vista a necessidade de se ter um meio ambiente sustentável, sem desprezar aspectos do desenvolvimento econômico.

A ideia de sustentabilidade remonta os tempos atuais. Isso porque o uso do termo é verificado pela primeira vez na reunião das Nações Unidas, no México em 1974, com o advento da Declaração de Cocoyoc. Observa-se também o uso do termo sustentabilidade tempos depois com a publicação da Estratégia Mundial da Conservação da União Internacional e da Conservação da Natureza, em 1980. (LIMA, 2006, p. 16).

Contudo, conforme indicado nas linhas anteriores, o conceito de sustentabilidade atrelado a ideia de desenvolvimento sustentável foi concretizado e difundido mundialmente através do relatório de Brundtland em 1987. (LIMA, 2006, p. 16).

Neste relatório, concebeu-se o desenvolvimento sustentável como “o desenvolvimento que satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades”. (BRUNDTLAND, 1987, p.4). Nota-se, portanto, uma ligação entre o “desenvolvimento”, antes analisado sob o aspecto de crescimento, e a “sustentabilidade” (RAMOS, 2016, p. 5), a qual pode ser representada como uma meta incentivadora de definições políticas, abrangendo critérios econômicos, sociais e ambientais. (SPANGENBER; BONNIOT, 1998, p. 29).

A premissa do desenvolvimento sustentável é tão importante que ganha o status de princípio. Dessa forma, o princípio do desenvolvimento sustentável tem por conteúdo, nas palavras de Fiorillo (2015, p. 72), “a manutenção das bases vitais da produção e reprodução do

homem e de suas atividades, garantindo igualmente uma relação satisfatória entre os homens e destes com o seu ambiente”.

De acordo com esse princípio, deverá a economia buscar um desenvolvimento harmonioso e compatível com o meio ambiente, sendo uma verdadeira baliza entre o direito fundamental ao desenvolvimento econômico e o direito a preservação ambiental. (AMADO, 2014, p. 89).

Destaca-se que, assim como a proteção ao meio ambiente passou por diversas fases a depender do momento histórico vivenciado, o mesmo ocorre com a ideia de desenvolvimento e sustentabilidade. A noção de desenvolvimento durante a vigência de um Estado liberal certamente não é a mesma quando se está diante de um Estado mais protetista, que ao perceber que os recursos ambientais são esgotáveis, propõe medidas para que as atividades econômicas não fiquem alheias a esse fato. (FIORILLO, 2015, p. 71).

Ademais, para além do aspecto econômico atrelado a ideia de desenvolvimento sustentável, Sachs (2008, p. 30) entende que o conceito de desenvolvimento sustentável abarca na dimensão ambiental à dimensão da sustentabilidade social, conectando o desenvolvimento econômico com o desenvolvimento do meio ambiente e suas relações.

Assim, vislumbra-se cinco importantes dimensões do desenvolvimento sustentável, quais sejam: ambiental, econômica, social, ética e jurídico-política. (NASCIMENTO, 2012, p. 5). A primeira dimensão diz respeito à preocupação com o suprimento das demandas e da qualidade de vida das gerações futuras, baseada no ideal de preservação do meio ambiente (FREITAS, 2012, p. 55). Por outras palavras, a dimensão ambiental se preocupa com a produção e consumo compatíveis e equilibrados, os quais devem evitar qualquer tipo de degradação ambiental à luz da proteção das gerações vindouras. (NASCIMENTO, 2012, p. 5).

A segunda dimensão considera à ponderação entre os parâmetros de eficiência e equidade, de modo que se compatibiliza a criação de riqueza com o uso de energia e recursos naturais menos danosos ao ambiente. (FREITAS, 2012, p. 6). Nesse sentido, não se pode deixar de lado nessa dimensão a importância do crescimento econômico, pois este é fundamental para o desenvolvimento da espécie humana. Contudo, esse crescimento deve vir sempre acompanhado da preocupação com a sustentabilidade. (GOMES; FERREIRA, 2018, p. 164).

A terceira dimensão do desenvolvimento sustentável se pauta na preocupação com o ser humano e sua qualidade de bem-estar, na ideia de diminuição das desigualdades sociais e consequente promoção da justiça social. (FREITAS, 2012, p. 6). Verifica-se, portanto, aspectos como a promoção da pessoa humana e de toda a comunidade, enfocando-se nos direitos à educação, à moradia, ao trabalho e à saúde. (GOMES; FERREIRA, 2018, p. 162).

A quarta dimensão é a chamada dimensão ética da sustentabilidade que representa o respeito à justiça intergeracional. Em outros termos, tal dimensão busca engajar as pessoas na tarefa de ajudar o próximo, estando, portanto, baseada na busca pela honestidade e empatia social. (GOMES; FERREIRA, 2018, p. 165).

Por fim, a dimensão jurídico-política da sustentabilidade é a dimensão responsável por unir as quatro primeiras dimensões, efetivando e desenvolvendo os direitos fundamentais. Trata-se, então, de determinação legal e principiológica pautada na busca pelo aperfeiçoamento da tutela dos direitos fundamentais. (GOMES; FERREIRA, 2018, p. 167).

Assim, para que seja possível falar em um desenvolvimento sustentável satisfatório, ou seja, que se preocupa com o ambiente, o homem e a economia, faz-se imprescindível conglobar todas as dimensões de sustentabilidade, uma vez que tais dimensões devem ser vistas de forma complementar e uníssona.

A principal proposta de natureza prática que abarcou as dimensões acima mencionadas, englobadas no conceito de desenvolvimento sustentável, foi a Agenda 21 Global para a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento em 1992, a qual se caracteriza por ser um conjunto de resoluções tomadas na Conferência Internacional Eco-92, realizada na cidade do Rio de Janeiro. (SUGAHARA, 2010 p. 26).

De acordo com Sérgio Trindade (2001, p. 246), a Agenda 21 é “uma ferramenta útil para organizar os esforços da sociedade a fim de alcançar o desenvolvimento sustentável”. Nesta senda, destaca-se que o Brasil criou a sua própria Agenda 21, com o objetivo de adequá-la a realidade brasileira, a qual abrange os seguintes eixos: gestão dos recursos naturais, agricultura sustentável, cidades sustentáveis, infraestrutura e integração regional, redução das desigualdades sociais e ciência e tecnologia para o desenvolvimento sustentável. (AGENDA 21 BRASILEIRA, 2000, p. 4).

Percebe-se, portanto, que a Agenda 21 brasileira, conforme objetivo previsto pela Comissão Pró-Agenda, busca compatibilizar o desenvolvimento econômico com o desenvolvimento sustentável, através da análise das potencialidades e vulnerabilidades do país, determinando estratégias e linhas de ação cooperadas entre a sociedade e os governos estaduais, contribuindo para solidificação e implementação de um novo paradigma de desenvolvimento. (1996, p. 7).

Vislumbra-se ainda a compatibilização dessas dimensões nos 17 (dezessete) objetivos desenvolvidos pela ONU na Agenda 2030, os quais serão melhor abordados no tópico posterior.

Em suma, uma sociedade pautada no desenvolvimento sustentável, ou seja, uma sociedade mais humana e ambientalmente justa, estará, portanto, sempre atenta aos seguintes

propósitos: eliminação do desperdício dos recursos ambientais, orientação das políticas de desenvolvimento dos países pobres, eliminação das condições de pobreza absoluta, acesso mais igualitário dos recursos ambientais, proteção a diversidade cultural, conservação da riqueza da biodiversidade, adoção de tecnologias de consumo mais limpas, dentre outros. (CARNEIRO, 2003, p. 69).

Pode-se então concluir que o desenvolvimento sustentável é uma premissa do meio ambiente ecologicamente equilibrado, uma vez que para ser um ambiente equilibrado é necessário levar em consideração aspectos provenientes da dimensão social, econômica, ética, jurídico-política e ambiental da sustentabilidade.

3.2.1 Objetivos do desenvolvimento sustentável

Os objetivos de desenvolvimento sustentável tiveram a sua gênese a partir dos objetivos de desenvolvimento do Milênio (ODM). Os ODM foram traduzidos em oito grandes objetivos e um total de vinte e uma metas, assumidos pelos estados membros da ONU e foram consolidados através da Resolução nº 55/2 da Assembleia Geral da ONU. (ROMA, 2021, p. 1).

No Brasil, a governança dos ODM foi estabelecida pelo decreto presidencial de 31 de outubro de 2003, o qual instituiu um grupo técnico para o acompanhamento das metas e objetivos de desenvolvimento do milênio. Esse grupo ficou responsável pela elaboração de um plano de ação do governo brasileiro para o alcance das metas e pelo monitoramento do progresso do Brasil em relação aos objetivos. (BRASIL, 2003). Destaca-se que este decreto se encontra hoje revogado por meio do Decreto nº 9.784/2019.

Eram os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio para serem realizados até o ano de 2015: erradicar a extrema pobreza e a fome, universalizar a educação primária, promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres, reduzir a mortalidade na infância, combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças, assegurar a sustentabilidade ambiental e estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento. (ROMA, 2021, p. 2).

Segundo o IPEA, ao desenvolver uma pesquisa sobre a Agenda 2030 sob a coordenação de Enid Rocha Andrade da Silva, os ODM representaram um sucesso para o Brasil em termos de adaptação à realidade brasileira. Informam que o Brasil chegou inclusive a incluir sete novas metas dentre os ODM. (IPEA, 2018, p. 15).

Findado o período de execução dos ODM, verifica-se no dia 25 de setembro de 2015 a adoção do documento intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. Dessa vez foram desenvolvidos 17 (dezessete) objetivos e 169

(cento e sessenta e nove) metas a serem cumpridas pelos estados-membros da ONU a partir de 01 de janeiro de 2016, pautadas nas dimensões econômica, social, ética, jurídico-política e ambiental do desenvolvimento sustentável. (ONU, 2015, p. 6).

Ainda, os objetivos e metas propostos na Agenda 2030 tangenciam áreas importantes para toda humanidade, preocupando-se com as pessoas, o planeta, a prosperidade, a paz e desenvolvimento da parceria. (BRASIL, 2021).

Antes de tratar propriamente dos objetivos, informa-se que neste ponto não serão captados dados que envolvem a pandemia do COVID-19, uma vez que estes podem estar enviesados diante do quadro de calamidade sanitária.

O primeiro objetivo da ODS é acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares. Desse objetivo foram criadas sete metas, as quais foram adaptadas à realidade brasileira. Da última atualização realizada pelo site do governo brasileiro, verifica-se que a meta 1.2.1, que trata sobre a proporção da população vivendo abaixo da linha de pobreza nacional, por sexo, idade, condição perante o trabalho e localização geográfica (urbano/rural) foi implementada e, conforme se observa da pesquisa realizada pelo IBGE, em 2019 24,7% da população estava vivendo abaixo da linha da pobreza, índice este menor ao se comparar com o ano de 2012, no qual 26,5% das pessoas viviam abaixo da linha de pobreza. (BRASIL, 2021).

O segundo objetivo da ODS é acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável. De um modo geral, esse objetivo tem como espectro combater a fome e garantir às pessoas acesso a alimentos seguros, atender as necessidades nutricionais dos adolescentes, mulheres grávidas e lactantes, dobrar a produtividade agrícola e renda dos produtores de alimentos e, por fim, garantir uma distribuição justa. (BRASIL, 2021).

O terceiro objetivo busca assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar social. Com isso, almeja-se reduzir a taxa de mortalidade materna, reduzir taxas de doenças, atingir cobertura universal de saúde sexual e reduzir o número de mortes advindas de produtos químicos perigosos. (BRASIL, 2021).

O quarto objetivo trata acerca da educação de qualidade, visando, portanto, uma educação inclusiva e equitativa, de modo a promover oportunidade de aprendizagem para todos, com especial enfoque àqueles desprovidos de recursos econômicos. (BRASIL, 2021).

O quinto objetivo de desenvolvimento sustentável versa sobre a temática da igualdade de gênero e empoderamento feminino. São metas do quinto objetivo: eliminar a violência contra meninas e mulheres, valorizar o trabalho da mulher, garantir a atuação das mulheres nas tomadas de decisões políticas e promover a igualdade de gênero. (BRASIL, 2021).

O sexto objetivo visa garantir a disponibilidade e manejo sustentável da água e saneamento para todos, de modo que prevê como meta melhorar a qualidade das águas, reduzir poluição e descarte de produtos nocivos à saúde e implementar boa gestão de recursos hídricos. (BRASIL, 2021).

O sétimo objetivo está voltado ao acesso à energia limpa, barata, confiável, sustentável e renovável para todos. Nesse objetivo destaca-se a implementação do indicador 7.2.1, o qual aborda a participação percentual das energias renováveis na oferta interna de energia, em que se observa um crescimento deste percentual, antes de 43,5%, em 2011, para 46,1%, em 2019. (BRASIL, 2021).

O oitavo objetivo visa promover o crescimento econômico, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Ressalta-se que este objetivo será melhor abordado no tópico que se segue.

O nono ODS é a construção de uma infraestrutura resiliente, promoção a industrialização inclusiva e sustentável e o fomento à inovação. (BRASIL, 2021). Para que fosse possível verificar a realização de tal objetivo, fez-se necessário observar alguns indicadores, os quais se exemplifica: a estatística de acidentes, o percentual de satisfação de usuários e concessionárias de rodovias federais, a evolução da produtividade das micro e pequenas empresas, o percentual de empresas que realizam a inovação no mercado nacional, dentre outros. (IPEA, 2018, p. 254).

O décimo ODS prevê a redução da desigualdade dentro dos países e entre eles. (BRASIL c, 2021). Em resumo, esse objetivo busca promover a inclusão social, econômica e políticas, independente de idade, sexo, nacionalidade, deficiência, raça, etnia, origem, religião e condição econômica. Busca-se, portanto, a igualdade nos mais diversos ramos da vida do ser humano, sejam estas: educação, trabalho, relações pessoais, relações tributárias, dentre outras. (IPEA, 2018, p. 255).

O décimo primeiro ODS está diretamente ligado ao nono objetivo, visando tornar a cidade um local mais inclusivo, seguro, resiliente e sustentável. (BRASIL c, 2021). Esse objetivo envolve a promoção de segurança pública, habitação de qualidade, proteção do patrimônio cultural, prevenir desastres naturais os quais põe em evidência a falta de estrutura da cidade, seja este, enchentes, deslizamentos de terras e outros. (IPEA, 2018, p. 285).

O décimo segundo objetivo diz respeito a implementação de padrões de produção e consumo sustentáveis. Mais especificamente, busca-se alcançar uma gestão baseada no desenvolvimento sustentável, reduzir desperdícios, utilizar de forma eficiente os recursos

naturais e assegurar aos povos o acesso as informações sobre o desenvolvimento sustentável. (BRASIL, 2021).

O décimo terceiro objetivo foca-se no combate as mudanças climáticas e seus impactos ambientais. Este objetivo prevê como principais metas: direcionar medidas políticas de planejamento nacional em casos de catástrofes naturais, educar os cidadãos sobre a importância do cuidado com o meio ambiente e colocar em prática os compromissos assumidos pelas nações na Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas. (BRASIL, 2021).

O décimo quarto objetivo trata sobre a conservação e uso consciente dos oceanos, mares e recursos marinhos. Busca-se, com isso, reduzir a poluição marinha, diminuir impactos da acidificação dos oceanos e proteger as zonas costeiras e marinhas. (BRASIL, 2021).

O décimo quinto objetivo de desenvolvimento sustentável visa proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres e das florestas, combatendo a desertificação e detendo a degradação da terra e perda da biodiversidade. (BRASIL, 2021).

O décimo sexto ODS está ligado aos princípios da igualdade e justiça, tendo como escopo a promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, de modo a proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes e responsáveis pelo desenvolvimento da inclusão social. (BRASIL, 2021).

Por fim, o último objetivo de desenvolvimento sustentável representa o fortalecimento dos meios de implementação e revitalização da parceria global para o desenvolvimento sustentável, versando, em termos gerais, sobre a cooperação internacional. Com esse objetivo, almeja-se fortalecer a mobilização dos recursos internos, inclusive por meio do suporte internacional, melhor distribuição das finanças, de modo a engajar os países desenvolvidos nessa tarefa de desenvolvimento sustentável. (BRASIL, 2021).

A Agenda 2030 representou, portanto, uma inovação na busca pelo desenvolvimento sustentável, uma vez que conseguiu abarcar nos dezessete objetivos acima expostos todas as dimensões da sustentabilidade. A dimensão ambiental, por exemplo, pode ser notada por meio do sexto, décimo segundo, décimo terceiro, décimo quarto e décimo quinto objetivos. Por outro lado, vê-se a dimensão social através dos objetivos primeiro, segundo, terceiro, quarto, nono e décimo primeiro. Ainda, a dimensão econômica fora apresentada por meio do sétimo, oitavo e décimo objetivo. A dimensão ética, por sua vez, fora verificada através dos objetivos cinco e dezessete. Por fim, observa-se a dimensão jurídico-política através do segundo, terceiro, quarto, décimo primeiro e décimo sexto objetivos. (GOMES; FERREIRA, 2018, p. 171).

Ainda, tratando-se sobre um viés mais prático do tema, no evento realizado pelo TCE/BA em 03/11/2021, intitulado “O papel dos Tribunais de Contas na promoção dos

objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS)”, ficou evidente a necessidade de atuação dos estados, iniciativa privada e organizações na indução e implementação dos objetivos de desenvolvimento sustentável. (2021).

Maristela Baioni, uma das oradoras da sessão e representante da PNUD, entende que a Agenda de Desenvolvimento Sustentável não deve ser tida apenas como um dever de implementação do governo, mas principalmente dos órgãos de controle governamentais. Inclusive, destacou a oradora que o PNUD desenvolveu juntamente com o Tribunal de Contas da União agendas para estimular e desenvolver os objetivos e metas do ODS. (BAIONI, 2021).

Em continuidade, o orador Eduardo Athayde, diretor do ACBEU, apresenta a necessidade de trazer os ODS para o dia a dia das pessoas e não apenas por meio de uma plataforma da ONU. Exemplifica que, ao analisar as roupas que não usamos dentro dos guarda-roupas, vemos diversas cadeias de produção, como água e energia, que foram dispendidas para não serem utilizadas. Assim, conclui a necessidade de trazermos os conceitos teóricos da ONU para a vida das pessoas. (ATHAYDE, 2021).

Para implementação dos objetivos de desenvolvimento sustentável na Bahia, Eduardo Athayde propõe o desenvolvimento de um estudo e relatórios juntamente com a OCDE, da mesma forma em que foi realizado no Estado do Paraná, bem como a realização de Hackaton sobre o tema. (ATHAYDE, 2021).

Atualmente, observa-se um projeto de Agenda 2030 desenvolvido pela Procuradoria Geral do Estado da Bahia, conforme dispõe Luciana Croda, procuradora-geral adjunta para assuntos administrativos na Bahia. São objetivos dessa agenda: sensibilizar o público sobre a importância dos ODS, tanto internamente na procuradoria, como também externamente, induzir os demais órgãos do Estado a aderirem a agenda, capacitar o corpo funcional sobre a importância do trabalho realizado no âmbito do PGE para alcançar os ODS, linkar as atividades da área finalística da PGE com os objetivos sustentáveis e construir indicadores capazes de mensurar a atuação da PGE no alcance dos ODS. (CRODA, 2021).

A oradora informa como está o projeto atualmente no Estado da Bahia. Registra que o projeto já foi apresentado para a PGE, foram desenvolvidas campanhas nas redes sociais e campanhas de divulgação por e-mail, intranet, TVs e outros, mas ainda não está totalmente implementado. Finaliza a sua apresentação demonstrando os desafios de implementação da agenda, sendo esses: ausência de coordenação da União, teto de gastos limitado, limitação da participação popular, ausência de capacitações no setor público e ausência de comunicação estatal para promover os ODS. (CRODA, 2021).

Assim, diante do exposto, verifica-se que a união dos objetivos e metas sustentáveis representam um verdadeiro meio para se chegar a um desenvolvimento sustentável pleno e duradouro, o qual abarca a todas as vertentes da sustentabilidade, desde que bem aplicados pelos estados, órgãos governamentais, empresas privadas e pelos próprios cidadãos.

3.2.2 Desenvolvimento sustentável e o trabalho decente: análise do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável

Atualmente, o trabalho decente, para além de ser analisado sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana, deve ser analisado sob o viés do cuidado com o meio ambiente, de modo que o labor precisa ser desenvolvido de forma sustentável economicamente, socialmente, ambientalmente, eticamente e juridicamente. (BARZOTTO, 2010, p. 2).

Em consonância com este ponto, conforme analisado nas linhas anteriores, o conceito de trabalho decente e a promoção deste também se encontra mencionado expressamente na Agenda 2030 da ONU, constituindo parte do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável, qual seja: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. (BRASIL, 2021).

São metas para atingir o oitavo objetivo: sustentar o crescimento econômico per capita, atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, promover políticas orientadas para o desenvolvimento que suportem a geração de emprego decente, melhorar a eficiência dos recursos globais no consumo, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, garantir remuneração compatível ao trabalho, erradicar o trabalho forçado, dentre outros. (BRASIL, 2021).

Ademais, Diane F. Frey e Gillian MacNaughton (2016, p.7) problematizam o oitavo objetivo proposto pela ONU, sob o argumento de que esse objetivo, diferente daqueles mencionados no tópico anterior, trata de metas promocionais, ou seja, busca apenas promover o trabalho decente. Em contrapartida, os outros objetivos carregam consigo verbos como “alcançar, fazer, realizar, erradicar”, dando um viés mais prático a estes últimos.

Continuam criticando ainda o fato de que o objetivo oitavo liga o trabalho decente ao aspecto do crescimento econômico. Entendem os autores que não se deve condicionar o trabalho decente ao crescimento econômico, pois, por vezes, será necessário ao Estado tomar medidas que viabilizem o trabalho decente mesmo na ausência de crescimento econômico. Assim, concluem que o crescimento econômico não necessariamente resultará na realização

dos direitos ao pleno emprego e trabalho decente, não devendo ser condição para esses. (FREY; MACNAUGHTON, 2016, p. 8).

Todavia, deve-se notar a importância de trazer como objetivo o direito ao trabalho decente, mesmo que de forma promocional, uma vez que, como visto nos objetivos de desenvolvimento do milênio, não havia uma apelação a busca pelo trabalho e emprego de qualidade, antes só se buscava promover o emprego pleno de forma genérica, sem levar em consideração as nuances internas desse trabalho, ou seja, sem tomar como ponto de partida a saúde, segurança, o bem-estar físico e mental do trabalhador e todos os outros indicadores de um trabalho decente.

Há que se destacar ainda neste ponto que o Plano Plurianual da União do período de 2020 a 2023, plano este responsável por delimitar o que deve ser feito para a transformação de uma realidade (Art. 2º, inciso I da Lei n 13.971/2019), não abarcou de forma completa o oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável. Verifica-se nas diretrizes do plano apenas uma breve passagem sobre a promoção de emprego, em seu art. 3º, inciso XII, que prevê como diretriz: “a ênfase na geração de oportunidades e de estímulos à inserção no mercado de trabalho, com especial atenção ao primeiro emprego”. (BRASIL, 2019).

Quanto a crítica de associação do trabalho decente ao crescimento econômico, percebe-se que de fato o trabalho decente não deve estar diametralmente ligado a este crescimento mesmo sendo considerado sustentável, não negando, entretanto, a necessidade de adequação entre o trabalho decente e a promoção da dimensão econômica da sustentabilidade.

Isso porque, o crescimento econômico não traz todas as premissas de sustentabilidade preconizadas pelo desenvolvimento sustentável. Caberia, portanto, ligar o trabalho decente ao desenvolvimento sustentável, o qual abarcar todas as dimensões de sustentabilidade e não apenas a dimensão econômica. Inclusive, verifica-se essa relação entre o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável por meio da criação do Programa Empregos Verdes lançado em 2008 pela OIT. (BARROS; DINIZ; SILVEIRA, 2016, p. 201).

A OIT, enxergando a necessidade de se buscar um desenvolvimento sustentável, bem como a promoção dos empregos decentes, construiu e propôs em 2009 o Programa de “Empregos Verdes”, conformando, então, os dois grandes desafios da atualidade, a proteção ao meio ambiente e a concretização do trabalho decente. (CRIVELLI, 2010, p. 175).

O propósito do plano é realizar mudanças nas empresas, ambientes laborais, na produção, na forma de consumo e no mercado de trabalho como um todo, a partir da modificação de alguns padrões de desenvolvimento, que deverão agora se adequar a premissa

de sustentabilidade, reduzindo os impactos negativos a natureza e proporcionando maior dignidade aos trabalhadores. (MUÇOUÇA, 2009, p. 4).

Assim sendo, conclui-se que o desenvolvimento sustentável deve abarcar como premissa a geração de emprego pleno e trabalho decente, os quais foram possíveis ser analisados através do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável criado pela ONU, bem como serão melhor estudados através da análise do instituto dos empregos verdes e do Programa de Empregos Verdes criados pela OIT.

4 EMPREGOS VERDES

No presente capítulo busca-se tratar mais especificamente acerca dos Empregos Verdes e como a OIT, os Estados Membros signatários e empresas privadas influenciam na implementação desses empregos. Para tanto, faz-se imprescindível estudar o conceito de Empregos Verdes e seus critérios identificadores, quais sejam: relação com o trabalho decente e com o desenvolvimento sustentável.

Em seguida, serão verificados os tipos de empregos verdes e analisadas as vantagens e desafios para a implementação dos Empregos Verdes perante as economias mundiais, bem como serão estudadas as formas de superar tais obstáculos.

Ainda, passa-se a analisar a atuação da OIT na promoção dos empregos verdes, principalmente no que tange a criação e desenvolvimento do Programa de Empregos Verdes, e a influência da Organização na implementação de tais empregos por meio de políticas desenvolvidas pelos Estados Membros e internamente pelas empresas privadas.

Por fim, estudar-se-á como os empregos verdes podem ajudar na crise de desemprego pós pandemia da COVID-19, enfatizando as medidas e iniciativas tomadas por diversos países, instituições internacionais e empresas privadas.

4.1 CONCEITO

O conceito de empregos verdes emerge da premissa da chamada economia verde. O termo economia verde foi utilizado pela primeira vez no relatório intitulado *Blueprint for a Green Economy*, que tinha como principal objetivo aconselhar o governo britânico na definição de desenvolvimento sustentável. (OIT, 2016, p. 42).

Entende-se por economia verde aquela que “resulta na melhoria do bem-estar humano e da equidade social, reduzindo significativamente os riscos ambientais e a escassez ecológica”. (UNEP, 2011, p. 16). Percebe-se que este conceito se apresenta como limitado aos aspectos ecológicos, passando apenas a abranger os aspectos sociais quando da realização do documento final da RIO+20, intitulado *The Future We Want*. (OIT, 2016, p. 42).

Outra preocupação que surgiu do estudo da economia verde foi a sua compatibilização com o crescimento econômico. Deste modo, conciliando-se os institutos, vislumbra-se o chamado crescimento verde. O Banco Mundial entende por crescimento verde um crescimento “eficaz na utilização dos recursos naturais, limpo, que minimize a poluição e os impactos no

ambiente, e adaptável, tendo em conta os riscos naturais e o papel da gestão do ambiente e do capital natural na prevenção das catástrofes naturais”. (BANCO MUNDIAL, 2012, p. 2).

A OCDE também buscou tratar sobre o tema dando maior enfoque nas políticas a serem desenvolvidas para se chegar ao patamar de uma economia mais verde. Para a instituição em comento, uma política de crescimento verde decente consiste em favorecer o crescimento econômico e desenvolvimento, preocupando-se com a perpetuação dos ativos naturais. (OCDE, 2011, p. 9).

Ainda, antes de conceituar propriamente os empregos verdes, faz-se imprescindível discutir as perspectivas de análise do instituto. Sabe-se que os empregos verdes podem ser vislumbrados sob duas perspectivas, conforme se depreende do estudo realizado por Kees Van Der Ree (2019, p. 272), sendo estas: perspectiva finalista (“*final output*”) ou perspectiva vislumbrada através do processo de produção (“*production processes*”).

Pela perspectiva finalista, os empregos verdes são aqueles responsáveis por gerar bens ou promover serviços que beneficiam o meio ambiente. São exemplos desta perspectiva, os edifícios verdes e transporte limpos. Por outro lado, pela perspectiva vislumbrada através do processo de produção, os empregos serão verdes quando contribuem para processos mais ecológicos, como por exemplo, a redução do consumo de água e da poluição. (REE, 2019, p. 272).

Nesta mesma vertente, Philippe Gouin e Patrick Roturier (2015, p. 86) entendem que a determinação do caráter verde de uma determinada atividade perpassa por dois caminhos diferentes, o primeiro traduzido na finalidade econômica e o outro relativo aos impactos causados.

Pela primeira visão, uma atividade será verde se consistir na produção de bens ou serviços cuja finalidade seja a proteção do meio ambiente. A segunda visão, por outro lado, qualifica a atividade enquanto verde em função do seu impacto no meio ambiente, ou seja, quando se compara essa determinada atividade a uma outra equivalente que exerce uma pressão maior no meio ambiente, a primeira demonstra ser menos corrosiva e poluente ao meio, podendo ser qualificada então pelo seu caráter verde. (GOUIN; ROTURIER, 2015, p. 87).

Tratando-se propriamente do conceito, consideram-se empregos verdes “aqueles que reduzem o impacto ambiental de empresas e de setores econômicos para níveis que, em última análise, sejam sustentáveis”. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 5). Trata-se de profissões que geram progresso econômico, sem deixar de lado a preocupação com a restauração do meio ambiente. (SUGAHARA, 2010, p. 36).

Ainda, a PNUMA, OIT, OIE e CSI definiram no Relatório “Empregos Verdes: Trabalho decente em um mundo sustentável e com baixas emissões de carbono” o conceito desses empregos, sendo (2008, p. 17):

Empregos nos setores agrícola, industrial, de pesquisa e desenvolvimento (P&D), administrativo e de serviços que contribuem substancialmente para a preservação ou restauração da qualidade do meio ambiente. Específica, mas não exclusivamente, eles incluem empregos que ajudam a proteger ecossistemas e biodiversidade; reduzem consumo de energia, materiais e água mediante a utilização de estratégias de alta eficiência; descarbonizam a economia; e minimizam ou evitam por completo a geração de todas as formas de lixo e poluição.

Ademais, o relatório desenvolvido também pela OIT “*Les emplois verts deviennent une réalité progrès et perspectives 2013*” produz uma outra definição para os empregos verdes. Tem-se que o emprego verde consiste em um trabalho decente que contribui para preservação e restauração do meio ambiente, nos seus setores tradicionais, como indústrias e construção, e nos setores novos e emergentes, como aqueles que tratam de energias renováveis e eficácia energética. (OIT, 2013).

O artigo 3º, inciso III do decreto 10.846 de 25 de outubro de 2021 considera como emprego verde todo aquele emprego criado a partir do desenvolvimento de atividades na economia verde, definido está última, em seu inciso II, como aquela que resulta na melhoria da condição de vida da população, de modo a garantir o desenvolvimento econômico sustentável. (BRASIL, 2021).

A centésima sexta sessão da Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em Geneva, em 2017, também agregou a discussão acerca do conceito de empregos verdes. Destaca-se neste ponto a sessão que aborda sobre o tema “*Decent Work and Climate change*”, realizada por Moustapha Kamal, advogado senegalês, responsável pela coordenação do programa de empregos verdes da OIT e Claire Harasty, conselheira especial do Diretor-Geral Adjunto para Políticas Econômicas e Sociais da OIT. (2017). Nesta sessão, Mustapha Kamal conceitua o emprego verde como sendo um trabalho decente, desenvolvido em qualquer setor da economia, que ajuda a melhorar o meio ambiente de um modo geral, enfrentando os desafios ambientais que assolam o planeta, sejam estes, emissão de carbono, poluição e outros. (KAMAL, 2017).

Pelo exposto, considerar-se-á emprego verde todo o emprego que é decente, ou seja, trabalho que garante uma boa remuneração, tem duração razoável, assegura estabilidade e segurança do trabalhador, preserva o equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho, salvaguarda o tratamento igualitário no ambiente de trabalho, protege a saúde do ente trabalhador, sendo,

por fim, uma atividade lícita e protege o ecossistema e a biodiversidade, à luz do desenvolvimento sustentável e com vistas às dimensões de sustentabilidade.

4.2 CRITÉRIOS IDENTIFICADORES

Do conceito exposto, vislumbra-se dois critérios de identificação dos empregos verdes, os quais serão destrinchados nos tópicos posteriores.

O primeiro critério que individualiza o emprego verde é a sua relação com o trabalho decente e emprego formal. Através deste, entende-se que os empregos verdes, em regra, são empregos formais, tendo em vista que esses últimos cumprem em uma maior probabilidade os requisitos que definem o trabalho decente, justamente porque estão previstos na legislação brasileira, a qual incorpora uma série de direitos e proteções ao trabalhador. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 14).

O primeiro critério engloba ainda aspectos acerca do perfil ocupacional e as atividades econômicas, o qual diz respeito a postos de trabalho inseridos em determinadas atividades econômicas e não a ocupações específicas. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 14).

O segundo critério trata da redução dos impactos ambientais por meio de atividades econômicas sustentáveis. Ressalta-se que esse último parâmetro deixa implícito que essa redução será sempre feita em comparação aos padrões de produção e consumo dominantes na sociedade. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 15). Neste ponto, analisa-se a fundo os impactos ambientais de bens e serviços produzidos pelas diversas atividades econômicas a fim de se identificar os tipos de empregos verdes.

Assim sendo, passa-se a análise da relação do emprego verde com o trabalho decente e a sua conexão com o desenvolvimento sustentável. Lembra-se que ambos os institutos já foram retratados de forma pormenorizada nos capítulos 2 e 3 deste trabalho.

4.2.1 Emprego verde e o trabalho decente

Como visto, um dos critérios identificadores do emprego verde é a necessidade de sê-lo um trabalho decente.

Sobre essa questão, sabe-se que os Empregos Verdes podem ser encontrados em diversas áreas da economia, como por exemplo, no setor de fornecimento de energia, reciclagem, agrícola, construção civil e transportes. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 13).

Contudo, nem sempre um emprego previsto em um desses setores será contemplado pelo conceito de emprego verde. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 13).

Isso acontece porque atualmente a classificação do emprego verde pressupõe o trabalho decente, tendo em vista que “devem também constituir empregos adequados que satisfaçam antigas demandas e metas do movimento trabalhista, ou seja, salários adequados, condições seguras de trabalho e direitos trabalhistas, inclusive o direito de se organizar em sindicatos”. (MUÇOUÇA, 2009, p. 11).

Muitos empregos na área de reciclagem, por exemplo, buscam recuperar matéria-prima, ajudando a aliviar a pressão sobre os recursos naturais. No imaginário das pessoas, por se tratar de reciclagem e reaproveitamento de matéria, já se poderia vincular tal atividade ao conceito de emprego verde. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 14).

Todavia, alguns empregos no setor da reciclagem não podem ser caracterizados como empregos verdes, haja vista envolverem processos poluentes, perigosos, e difíceis, os quais geram degradação ao meio ambiente e a saúde humana. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 14).

Percebe-se, portanto, neste caso, um desvio das duas principais características dos empregos verdes, promoção do trabalho decente, o qual protege a saúde e dignidade humana, e preservação do meio ambiente. (MUÇOUÇA, 2009, p. 11).

Antes da 98ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2009, falava-se em quatro classificações para o emprego verde: “verdes e decentes”, “verdes, mas não decentes”, “decentes, mas não verdes” e “nem verdes e nem decentes”. (MUÇOUÇA, 2009, p. 11). Hoje, no entanto, o trabalho decente é condição de existência para o emprego verde, figurando ambos como predicado para uma economia sustentável. (MUÇOUÇA, 2009, p. 12). Inclusive, verifica-se que a própria OIT promove os empregos verdes sob a premissa do trabalho decente, o qual fora abordado no ponto 2.4 do trabalho.

Na centésima sexta conferência internacional do trabalho também ficou evidente a ligação entre os institutos. Mustapha Kamal, um dos oradores da sessão “*Decent Work and Climate change*”, ao conceituar os empregos verdes, encaixa-os enquanto trabalho decente, entendendo por trabalho decente aqueles trabalhos que são produtivos, que oferecem segurança social, segurança ao trabalhador e garantem todos os direitos fundamentais na esfera do ambiente de trabalho. (KAMAL, 2017).

Verifica-se, portanto, que o trabalho decente é condição de existência para o emprego verde, de modo que, para se falar em emprego verde necessariamente deverão ser observados todos os indicadores de um trabalho decente.

4.2.2 Emprego verde, desenvolvimento sustentável e preservação ambiental

O segundo critério identificador do emprego verde é a preocupação com o desenvolvimento sustentável e preservação ambiental.

Lembra-se que, para além de ser um trabalho decente, o emprego verde deve contribuir para a preservação e restauração do meio ambiente. Por isso, fala-se que os empregos verdes permitem otimizar a utilização de energia e matéria prima, limitar as emissões de gases de efeito estufa, minimizar a poluição, proteger e restaurar o ecossistema e contribuir para a adaptação a mudanças climáticas e suas consequências. (OIT, 2013, p. 6).

Assim, para compreender os empregos verdes, faz-se imprescindível analisar as mudanças ocorridas nos últimos tempos nos mais diversos ecossistemas.

Conforme se verifica do relatório desenvolvido pela Avaliação do Ecossistema do Milênio, nos últimos 50 (cinquenta) anos os seres humanos mudaram substancialmente os seus ecossistemas, de modo que a degradação ambiental se alargou para uma escala global. (MILLENNIUM ECOSYSTEM ASSESSMENT, 2005, p. 32).

A primeira conclusão extraída do relatório foi a possível ocorrência do chamado stress hídrico, ao se vislumbrar o crescimento populacional. O stress hídrico ocorre quando a demanda de água excede a quantidade disponível durante um determinado período. (MILLENNIUM ECOSYSTEM ASSESSMENT, 2005, p. 32). Inclusive, da pesquisa realizada pela OCDE quanto ao aumento de stress hídrico pelo mundo, percebe-se que os países que fazem parte do BRIC sofrerão em 2030 um nível de stress hídrico excessivamente elevado em comparação ao resto do mundo, uma vez que quase 2.500 milhões de pessoas passarão a viver em áreas de stress hídrico nestes países. (OCDE, 2008, p. 12).

A segunda conclusão do relatório diz respeito a degradação ambiental face ao aumento do consumo. Informa que, como consequência do crescimento populacional e desenvolvimento econômico, as pessoas passarão a ter um poder aquisitivo maior e consequentemente o consumo esperado também aumentará. A exemplo disso se observa a elevação do consumo de aço, que em 2010 a procura pelo produto era de 1.270 milhões de toneladas e em 2030 passará a ser de 2.290 milhões de toneladas. (ECORYS, 2012, p. 18).

A terceira conclusão a que se chegou o relatório foi sobre o aumento da degradação dos serviços ecossistêmicos. Exemplifica-se, neste ponto, a degradação do ambiente marinho e o colapso das unidades populacionais de peixe, o que gera o aumento da fome e pobreza, uma

vez que o peixe representa fonte de subsistência de muitas famílias. (MILLENNIUM ECOSYSTEM ASSESSMENT, 2005, p. 32).

Assim, a OIT verificou nos empregos verdes uma solução para reduzir e prevenir a degradação ambiental. Dessa forma, constata-se, sob o viés de preservação do meio ambiente, segundo relatório V da OIT, que na prática os empregos verdes, como já analisado anteriormente: “(i) reduzem o consumo de energia e de matérias-primas; (ii) limitam as emissões de GEE; (iii) minimizam a produção de resíduos e a poluição; (iv) protegem e restabelecem os ecossistemas; e (v) permitem às empresas e às comunidades adaptarem-se às mudanças climáticas”. (RELATÓRIO V, 2013, p. 24).

Ainda, para além dos aspectos ecológicos/ambientais, o emprego verde se conecta com a premissa do desenvolvimento sustentável, abarcando, com isso, aspectos da sustentabilidade social, que foi melhor abordada no ponto 3.2, bem como todas as outras dimensões de sustentabilidade.

Os problemas sociais como desemprego, educação, saúde, saneamento e infraestrutura influenciam diretamente nas dificuldades ligadas ao meio ambiente. Isso porque a inexistência de proteção social aprofunda a vulnerabilidade dos habitantes às crises ambientais e econômicas. (RELATÓRIO V, 2013, p. 14). Por isso, não se pode dissociar o aspecto social do aspecto ambiental que envolvem os empregos verdes.

Assim sendo, percebe-se que o emprego verde pode ser representado como facilitador para a transição à uma economia mais sustentável socialmente e ambientalmente, pois se preocupa com o homem enquanto ser trabalhador e detentor de direitos fundamentais e com o meio ambiente, visando a sua preservação.

4.3 VANTAGENS E DESAFIOS

Cumpra neste ponto analisar as vantagens e desafios da implementação e disseminação dos empregos verdes, principalmente levando em consideração o estudo realizado pela OIT no relatório V, desenvolvido na 102ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2013.

A primeira vantagem a qual se analisa o relatório diz respeito a criação de novos empregos. Isso porque o aumento da demanda, investimento em produtos mais ecológicos, em especial equipamentos e infraestrutura, guiará a expansão de algumas áreas da indústria e consequentemente uma maior necessidade de mão de obra. (RELATÓRIO V, 2013, p. 29).

Estima-se, neste estudo, que no Brasil o emprego aumente 1,13% entre 2010 e 2030 e que o PIB atinja uma média de 0,5%, reduzindo-se as zonas de pastagens e gerando uma maior

proteção das florestas por meio da adoção de uma estratégia de desenvolvimento com baixas emissões de carbono. (GOUVELLO, 2010, p. 13). Para tanto, o relatório entendeu que tais resultados dependem necessariamente de “políticas e de incentivos governamentais complementares, sob a forma de créditos fiscais, subsídios e atividades de formação e de educação dos trabalhadores” (RELATÓRIO V, 2013, p. 31).

Ademais, ainda sob o aspecto da geração de emprego, o PNUMA (2011, p. 12) prevê que:

[...] entre 2030 e 2050, esses investimentos verdes criariam aumento no número de empregos para emparelhar-se às atividades regulares, nas quais o crescimento de empregos seria mais restrito pela escassez de recursos e energia. [...] Ao longo da próxima década, o emprego mundial na agricultura crescerá até 4%. O investimento na conservação florestal e no reflorestamento poderia sozinho, impulsionar os empregos formais nesse setor em cerca de 20% até 2050. No que diz respeito ao setor de transportes, a melhoria na eficiência de energia em todos os modos de transportes e a mudança de transporte privado em público ou não motorizado aumentaria ainda mais os empregos em cerca de 10% acima do modelo atual. Finalmente, investimentos na melhoria da eficiência energética na construção civil poderia gerar um adicional de 2 a 3,5 milhões de empregos apenas nos Estados Unidos e na Europa. Se a demanda por novas construções (casas, hospitais, escolas, etc.) que há nos países em desenvolvimento for considerada, o potencial é muito maior.

Ainda, a OIT apresenta em seu site oficial algumas perguntas frequentes realizadas pelos trabalhadores acerca dos empregos verdes. Destaca-se nesse ponto a pergunta de número cinco, que prevê as implicações que a transição para uma economia verde terá sobre o emprego. Respondendo à pergunta, a OIT esclarece que, de uma maneira geral, pode-se dizer que a mudança para uma economia mais verde continuará criando empregos em uma série de setores. (OIT d, 2021).

Em consonância com esse entendimento, o relatório da OIT / PNUMA / CSI / IOE “*Working towards sustainable development*” dispõe que a maioria dos estudos indica ganhos de emprego na ordem de 0,5 a 2%, o que se traduziria em 15/60 milhões de empregos adicionais em todo o mundo. (OIT c, 2021).

A OIT declarou que, de fato, é possível verificar algumas perdas de empregos causadas pela mudança para uma economia mais verde, sendo provável que até 1% da força de trabalho nos países industrializados seja afetada pela transição entre setores da economia. (OIT c, 2021).

Nesse sentido, a OIT entende que a transição para uma economia verde terá efeitos positivos líquidos a nível de emprego. Entretanto, ressalta a organização a necessidade de se ter políticas sociais, de mercado de trabalho, econômicas e ambientais para amortecer e diminuir quaisquer riscos negativos da transição, em especial, o desemprego. (OIT c, 2021).

Atualmente, é possível aferir que essa transição para uma economia verde ocorra modo

mais lento no Brasil, uma vez que o país já apresenta outros problemas, como os altos índices inflacionários, cerca de 10,7% em setembro de 2021, maior índice já verificado nos últimos 25 anos, crise hídrica, altos índices de desmatamento e queimadas das florestas e 14,1% de desempregados no segundo semestre de 2021. (IBGE, 2021).

Destaca-se que o tema do desemprego causado em decorrência da transição de uma economia verde também foi retratado na 106ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Na reunião que abordava sobre o trabalho decente e empregos verdes surgiu uma preocupação com a possibilidade de alguns novos equipamentos tecnológicos na área de agricultura, por exemplo, geraram desemprego. (HARASTY, 2017).

Os oradores da sessão, em especial Claire Harasty, respondeu a questão explicando que se houver um investimento na área de agricultura em trabalhos ecológicos, que economizam água e usam menos pesticidas, por exemplo, será possível verificar um potencial de criação de novos empregos, baseados na premissa do trabalho decente e mão de obra mais bem qualificada, e ainda aumentar, através da tecnologia, o aporte alimentar de uma sociedade rural. (HARASTY, 2017).

A entrevistada conclui que a perda de alguns empregos por conta do uso de tecnologias será suprimida pela geração de novos empregos também em razão desses novos equipamentos, cabendo aos empregados buscarem desenvolver habilidades diferenciadas e especiais no ramo. (HARASTY, 2017).

Inclusive, no Brasil, este tema é de grande relevância, uma vez que o país é um dos Estados que mais ampliaram o uso e consumo de pesticidas. Em pesquisa realizada pelo IPEA, verificou-se que o Brasil em 1991 consumia sete vezes menos agrotóxicos que os Estados Unidos e, em 2015, esse número se alavancou, representando, as duas nações juntas, cerca de 10% do consumo mundial de pesticidas. (FRACALLOSSI, 2019, p. 20).

Por isso, imprescindível o investimento em tecnologias e educação na área da agricultura no Brasil, a fim de seja possível gerar novos empregos verdes e conseqüentemente, um impacto social e ambiental positivo nas áreas rurais.

Contudo, há que se mencionar que os índices de desemprego foram modificados por meio das conseqüências geradas pela pandemia do COVID-19. Conforme se verifica do relatório de outubro de 2020 emitido pelo *World Economic Forum*, estima-se que até 2025 85 milhões de empregos serão substituídos em decorrência de mudanças na divisão do trabalho entre humanos e máquinas. Da mesma forma, verifica-se que 97 milhões de novos empregos poderão surgir em razão de tais mudanças. (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p. 7). Os empregos verdes, conforme se verificará no ponto 4.6 deste trabalho, poderão ser considerados

como uma solução ao possível desemprego causado pela pandemia.

Ademais, para além da geração de empregos, outro efeito trazido com a implementação dos empregos verdes fora a maior qualidade de emprego, qualificação do trabalhador e valorização dos postos de trabalho existentes. (HARASTY, 2017).

Isso porque as novas ocupações verdes tendem a exigir qualificações de alto nível, em razão de estarem ligadas à *expertise* em novas tecnologias, organização e coordenação de empregos e auditorias e consultorias. (OIT, 2011, p. 95).

Na agricultura, verificou-se que ensinar os agricultores sobre o uso de pesticidas, por exemplo, pode trazer contribuições importantes para a saúde de todos os seres humanos, segurança no trabalho e redução dos efeitos no ambiente. Para além disso, a qualificação desses entes gera um rendimento significativamente mais elevado para as empresas e ainda reduz a pobreza, ao diminuir os custos de produção. (RELATÓRIO V, 2013, p. 38).

Ainda, no setor da reciclagem, busca-se a conversão dos empregos informais em empregos formais, oferecendo aos trabalhadores maior segurança e qualificação no trabalho. (RELATÓRIO V, 2013, p. 40).

A implementação dos empregos verdes também trará melhorias nas condições de trabalho nas áreas de construção civil, tendo em vista que uma mão de obra melhor qualificada e bem instruída acerca da economia dos gastos de água e energia, interfere necessariamente na rentabilidade da construção. (RELATÓRIO V, 2013, p. 42).

Na mesma sessão da 106ª Conferência abordada anteriormente, discutiu-se também quanto a necessidade de mudança de padrões das pessoas, principalmente dos jovens, para aquisição dos empregos do futuro. Mustapha Kamal, orador da sessão, afirma que os jovens que estão adentrando no mercado de trabalho devem estar atentos e investir cada vez mais em treinamentos e especializações voltados ao mundo dos empregos verdes. (KAMAL, 2017).

Desta forma, o trabalhador não apenas será mais habilitado a trabalhar nesses novos setores em razão dos treinamentos e ensinamentos dispostos pelas empresas e instituições, como também o próprio empregado deverá buscar a sua auto habilitação e desenvolvimento para poder ocupar tais cargos.

O relatório desenvolvido em 2011 pela OIT, intitulado “*Skills for Green Jobs, a Global View*”, sumariza algumas das principais habilidades a serem desenvolvidas pelos trabalhadores para conseguirem empregos verdes. (OIT, 2011, p. 138).

Para laborar no setor verde tornam-se necessárias habilidades estratégicas e de liderança para permitir que os formuladores de políticas e executivos de negócios definam os incentivos corretos e criem condições que conduzam a uma produção e transporte mais limpos, habilidades

de adaptabilidade e transferibilidade para permitir que os trabalhadores aprendam e apliquem as novas tecnologias e os processos necessários para tornar seus empregos mais verdes e desenvolvimento de uma consciência ambiental. (OIT, 2011, p. 138).

A rigor, necessita-se também, de um conhecimento acerca do desenvolvimento sustentável, habilidades de análise de risco para avaliar, interpretar e compreender a necessidade de mudança e reconhecer as medidas necessárias a se tomar em sendo necessário modificações, habilidades empreendedoras para aproveitar as oportunidades de tecnologias de baixo carbono e habilidades de inovação para identificar as oportunidades e criar estratégias para responder ao verde. (OIT, 2011, p. 142).

Ainda, requer habilidades de comunicação e negociação para discutir interesses conflitantes em contextos complexos, habilidades de marketing para promover produtos e serviços mais verdes, habilidades de consultoria para aconselhar os consumidores sobre soluções verdes, habilidades em rede, TI e idiomas para atuar em mercados globais. (OIT, 2011, p. 142).

Por fim, os empregos tratados em comento também favorecem a inserção social dos mais pobres, ao possibilitarem, por exemplo, o acesso à energia, bem como contribuem para a igualdade entre sexos, oferecendo maiores possibilidades as mulheres. (RELATÓRIO V, 2013, p. 45). Isso ocorre porque, conforme entendimento postulado no relatório V (2013, p. 47):

As transferências de rendimento e os programas de empregos públicos, assim como a habitação social, permitem indenizar as famílias pobres pelos serviços que prestam em matéria de proteção do ambiente e reforçar o acesso dos grupos vulneráveis à energia e às oportunidades económicas.

Para além disso, relembra-se que a igualdade e a promoção de justiça social são premissas do trabalho decente e como o emprego verde é necessariamente um trabalho decente, esses critérios já estariam abarcados quando da criação de tais postos de trabalho.

Tratando-se dos desafios para se alcançar os chamados Empregos Verdes, o relatório V destacou três grandes obstáculos, os quais dizem respeito: a reestruturação econômica, a ameaça das mudanças climáticas para o emprego e os meios de subsistência e os efeitos negativos da pobreza energética na distribuição do rendimento. (RELATÓRIO V, 2013, p. 51).

No aspecto da reestruturação econômica, nota-se que em setores que demandam uma exploração excessiva de recursos, como no caso do setor industrial, haverá um aumento do índice de desemprego. (RELATÓRIO V, 2013, p. 59).

O segundo obstáculo diz respeito a um problema, que mesmo implementando as “medidas verdes”, ainda sobreviverá ao longo de vários séculos, qual seja: o aquecimento climático. Neste ponto, vislumbra-se como dificuldade os gastos que serão demandados dos

governos para proteger as empresas, os locais de trabalho e as populações dos efeitos negativos deste aquecimento. (RELATÓRIO V, 2013, p. 60).

Inclusive, o estudo realizado pela Convenção-Quadro das Nações Unidas Sobre as Mudanças Climáticas (CCNUCC), em 2007, verificou ser necessário dispêndio de 49 a 171 mil milhões de dólares dos EUA por ano até 2030 para cobrir os custos da adaptação à escala mundial. (RELATÓRIO V, 2013, p. 70).

Por fim, conforme relatório V, o último desafio trata sobre o “impacto que as políticas ecológicas destinadas a limitar as emissões de gases com efeito de estufa podem ter na distribuição do rendimento e nas estruturas de custos dos diferentes grupos sociais”. (2013, p. 72).

Nota-se aqui que o aumento do custo de energia afeta diretamente as famílias de menor renda orçamentária, que passarão a ter que escolher entre realizar o pagamento de energia ou quitar com as despesas referentes a bens essenciais, por exemplo. (RELATÓRIO V, 2013, p. 72).

Inclusive, há que se destacar que tal dificuldade ainda pode ser aumentada com a crise energética que sonda o Brasil. Clarice Ferraz, pesquisadora do grupo de Economia da Energia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, declarou que, no meio de outubro de 2021, os reservatórios do Sudeste estavam com cerca de 17% de sua capacidade e que poderão chegar a 14,9%, segundo o Operador Nacional do Sistema Elétrico, gerando os “apagões” e consequentemente a deterioração da economia e aumento de custos de energia para o consumidor. (FERRAZ, 2021).

Para superar esses desafios e maximizar os efeitos positivos decorrentes da criação desses empregos verdes, faz-se necessário existir uma atuação conjunta entre os Estados membros, empresas privadas e OIT.

No que tange o primeiro desafio, para que este seja superado, faz-se necessário que a transição e reestruturação econômica, com vistas a uma economia verde ocorra de forma que antevêja tais consequências citadas, de modo que seja possível mitigá-las previamente através da criação de programas sociais (RELATÓRIO V, 2013, p. 60).

Ainda, como resposta para o segundo problema, vislumbra-se a criação de programas de ações nacionais para adaptação, os quais abrangem desde medidas “não técnicas” a medidas “técnicas”. (RELATÓRIO V, 2013, p. 70). No Brasil, percebe-se a criação atual do Programa Nacional de Crescimento Verde, o qual será melhor abordado no tópico 4.5.2 deste trabalho.

Por fim, como solução para o terceiro problema, nota-se a concessão de políticas eficazes econômicas, sociais, trabalhistas e ambientais. (RELATÓRIO V, 2013, p. 80)

Do exposto, conclui-se que, apesar de existirem desafios e desvantagens na implementação dos empregos verdes e transição para uma economia verde, através da atuação conjunta dos Estados, instituições internacionais e empresas e o comprometimento destes com a mitigação ou diminuição dos riscos de desemprego, desigualdade e outros, as consequências positivas prevalecerão.

4.4 SETORES QUE ABRANGEM OS EMPREGOS VERDES

Com base na análise acerca da definição dos chamados “empregos verdes”, abordadas anteriormente, faz-se possível verificar que potencialmente grande parte dos empregos na economia podem se tornar verdes, desde que preservem e restaurem o meio ambiente, sejam trabalhos decentes e estejam envolvidos na mitigação ou adaptação das mudanças climáticas. (ESPOSTO; ANNAKIS, 2016, p. 7). Contudo, cumpre neste tópico analisar alguns dos setores em que se verificam uma maior presença desses empregos.

Em 2009, Paulo Sérgio Muçouçah enumerou as atividades que contribuem para a diminuição da emissão de gases de efeito estufa e melhoria da preservação ambiental. Tais setores da economia são considerados como aqueles propícios a gerarem mais empregos decentes e verdes. (2009, p. 22).

Sendo assim, são setores aptos a gerarem empregos verdes e contribuir para a redução da emissão de gases: produção e manejo florestal, geração e distribuição de energias renováveis, saneamento, gestão de resíduos e de riscos ambientais, transportes coletivos e alternativos ao rodoviário e ferroviário, telecomunicações e teleatendimento. (MUÇOUÇA, 2009, p. 21).

A produção e o manejo florestal podem ser consideradas como atividades importantes para a preservação das florestas e conseqüentemente para a redução do desmatamento, principal fonte de emissão de gases de efeito estufa. (MUÇOUÇA, 2009, p. 21).

Do estudo realizado pela OIT, em dezembro de 2009, que consagrou o relatório “Empregos verdes: rumo ao trabalho decente em um mundo sustentável, com baixas emissões de carbono”, verificou-se que o setor florestal, à época, empregava cerca de 12,9 milhões de pessoas. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 22). Contudo, da pesquisa realizada também pela ACNUR em 2018, percebe-se que o setor de produção e manejo florestal foi o que mais contraiu durante o tempo, diminuindo em 4% os números de empregos. (ACNUR, 2020, p. 22).

Quanto ao setor de geração e distribuição de energia, observa-se os seguintes empregos: cultivo de cana de açúcar, fabricação de álcool, fabricação de biocombustíveis, geração de energia elétrica, transmissão de energia elétrica, comércio atacadista de energia elétrica,

distribuição de energia elétrica, produção de gás e obras para geração de energia elétrica. (MUÇOUÇA, 2009, p. 21). Em 2008, havia cerca de 547.569 empregos neste setor, passando, em 2018, a 541.999 empregos, o que representa uma variação de -1%. (ACNUR, 2020, p. 22).

Ademais, são empregos desenvolvidos na seara do saneamento, gestão de resíduos e riscos ambientais: fabricação de máquinas e equipamentos para saneamento básico, captação, tratamento e distribuição de água, gestão de redes de esgoto, atividades relacionadas a esgoto, coleta de resíduos não perigosos, tratamento e disposição dos resíduos, descontaminação, construção de redes de abastecimento de água e defesa civil. (MUÇOUÇA, 2009, p. 25). Percebe-se que esse setor foi um dos setores que mais cresceram no Brasil, em especial a atividade de coleta de resíduos não perigosos, com um aumento de 21% em 2018. (ACNUR, 2020, p. 22).

No setor que abrange os transportes coletivos, há que se destacar que poderão ser considerados empregos verdes todos postos de labor que ajudam de um modo geral para a substituição dos transportes rodoviários e aeroviários nos deslocamentos de passageiros e cargas. São algumas das atividades econômicas desse setor: construção de embarcações, fabricação de peças e acessórios para veículos, obras portuárias, transporte escolar, gestão de portos, dentre outros. (MUÇOUÇA, 2009, p. 25). Neste setor, comparando os números entre os anos de 2008 e 2018, nota-se um aumento de 8% de empregos. (ACNUR, 2020, p. 22).

O setor de telecomunicações gerou algumas discussões acerca da sua classificação enquanto promovedor de empregos verdes. É inegável que tal setor reduz o deslocamento de milhares de pessoas e cargas, diminuindo, conseqüentemente, a emissão de gases poluentes. Em 2018, observou-se um crescimento de quase 50% dos empregos nesse setor, sendo este considerado ainda como um dos setores com maior potencialidade de gerar empregos verdes. (ACNUR, 2020, p. 22).

Quanto a divisão desses empregos verdes pelo Brasil, faz-se possível perceber que os estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais concentram mais de 50% dos empregos verdes do Brasil. Especificamente, São Paulo possui cerca de 31% de empregos verdes, Rio de Janeiro com 11% e Minas Gerais com 10%. (ACNUR, 2020, p. 22).

Assim, pelo exposto, verifica-se uma potencialidade de crescimento dos empregos verdes, não apenas nos setores acima exemplificados, mas em diversos outros setores, desde que respeitadas as premissas identificadoras do instituto.

4.5 PAPEL DA OIT NA PROMOÇÃO DOS EMPREGOS VERDES

A OIT tem um papel importante para a promoção dos empregos verdes, uma vez que serve como guia para as práticas de desenvolvimento de novas diretrizes no âmbito dos direitos dos trabalhadores e promoção da justiça social, construindo, através de suas recomendações e convenções, verdadeiros parâmetros a serem seguidos pelos Estados e, por consequência, pelas empresas. (RELATÓRIO V, 2013, p. 30).

Para além de criar os conceitos que embasaram os “Empregos Verdes” e, principalmente, o Programa de Empregos Verdes, que será melhor tratado no tópico seguinte, a OIT se responsabiliza por fiscalizar as atividades exercidas em concordância com as suas convenções. Ademais, nota-se uma postura preciosa da OIT de promover o diálogo entre os diversos ramos, balizando os aspectos sociais, econômicos e ambientais em um mesmo plano.

Denota-se, ainda, que a OIT ajuda na transição harmoniosa e equitativa para a economia verde, realizando diversos estudos que apoiam as políticas de governos. Outrossim, salienta-se que a organização também é responsável por criar, modificar e viabilizar programas, os quais incentivam a busca por empregos decentes, justos, alicerçado nos princípios trabalhistas e humanos. (RELATÓRIO V, 2013, p. 93).

Inclusive, para que se possa falar em uma transição justa e equitativa para a economia verde, a OIT desenvolveu um guia, intitulado “*Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*”, o qual delimita o cumprimento de alguns princípios balizadores dessa transformação. Nesse sentido, destacam-se os princípios do diálogo social, respeito as políticas, coerência das políticas com as dimensões econômicas, sociais e ambientais, bem como com os desafios enfrentados pelos diferentes gêneros na seara trabalhista. (OIT, 2015, p. 7).

Sobre a atuação da OIT, há que se destacar os ensinamentos difundidos na centésima sexta conferência Internacional do Trabalho. Uma das principais perguntas realizada na sessão específica “*Decent Work and Climate change*”, foi o que a OIT está fazendo e como está atuando para apoiar os governos, trabalhadores e empregadores na busca de uma economia voltada para a diminuição da emissão de carbono e aumento dos empregos verdes. Mustapha Kamal, orador desta sessão, explica que a atuação da OIT está dividida em dois pilares. (KAMAL, 2017).

O primeiro diz respeito ao papel da OIT em pesquisar e aumentar a sua compreensão acerca de como o ambiente pode vir a ser modificado com os programas propostos e as formas de sua modificação, analisando os impactos na política mundial. Assim, neste primeiro pilar a

OIT fica responsável por realizar avaliações a nível nacional e global acerca dos impactos ambientais e como reduzi-los através dos empregos verdes. (KAMAL, 2017).

O segundo ponto trata acerca da atuação mais política da OIT, em que a organização fica responsável por incentivar os governos a transformarem e confiarem no conhecimento apresentado e estudado, a fim de torná-lo uma política interna a ser seguida pelo Estado, bem como influenciar, através dos seus estudos, posturas adotadas pelos empregadores e trabalhadores, orientando-os sob a premissa do diálogo social. (KAMAL, 2017).

Complementando o entendimento exposto pelo orador, a segunda oradora, Claire Harasty, confere a OIT o dever de criar políticas orientadoras para uma melhor e menos danosa transição para economia verde. A diretora exemplifica algumas das políticas incentivadas pela OIT, sejam estas: “*labour market policy*”, “*social protection policy*”, “*economics sector policy*”⁸, dentre outras. (HARASTY, 2017).

Ademais, Claire Harasty informa que tais políticas são essenciais para a transição e consolidação dos empregos verdes pelo mundo, uma vez que esses podem vir a modificar e até extinguir alguns tipos de empregos, de modo que uma política de mercado de trabalho, por exemplo, mostra-se relevante para organizar essas mudanças, ajudar as empresas a lidarem com as novas políticas, bem como os próprios trabalhadores. (2017).

As políticas são instrumentos hábeis para impulsionar a transformação da economia e sua transição rumo a sustentabilidade ambiental. Vislumbra-se, nesta transição para uma economia verde e promotora de empregos verdes, a necessidade de criação de políticas macroeconômicas, setoriais, sociais e políticas. (RELATÓRIO V, 2013, p. 94).

As políticas macroeconômicas são aquelas que tratam sobre a reorientação do consumo e medidas a serem tomadas de incentivo as empresas, consumidores e investidores, trata-se, portanto, de uma política de mercado. As políticas setoriais são políticas mais restritas, voltadas a um setor específico da econômica, como por exemplo, política que determina a porcentagem de energias renováveis no abastecimento de energia. Por fim, as políticas sociais e laborais, estão ligadas a ideia de promoção de empregos, proteção social e desenvolvimento de habilidades e competências. (RELATÓRIO V, 2013, p. 94).

Assim, de um modo geral, a atuação da OIT para a promoção dos Empregos Verdes, traduz-se em três grandes ações: criação, fiscalização e incentivo. “Criação” no que diz respeito a elaboração dos principais conceitos relativos ao tema, política de transição e estudos

⁸“Política de Mercado de Trabalho”, “Política de Proteção Social” e “Política voltada ao setor econômico” (Tradução Livre).

realizados, “fiscalização” no que tange a observância dos programas desenvolvidos e “incentivo” para os Estados e empresas aderirem a causa.

Embora não detenha de meios coercitivos para promover os empregos verdes nos Estados membros e empresas privadas, a apelação da OIT deve ser tamanha a gerar nesses entes a necessidade de obter e promover tais empregos. Uma outra forma de buscar promover esses empregos é dividindo o papel desta promoção com outras organizações internacionais que gozem de poderes coercitivos, através da criação de convenções internacionais sobre o tema.

Passa-se, nos próximos pontos, a análise do Programa de Empregos Verdes, criado pela própria organização, e influência dos Estados e empresas privadas na transição para uma economia verde.

4.5.1 Programa empregos verdes

O Programa Empregos Verdes foi desenvolvido pela OIT e divulgado na nonagésima oitava Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2009. Este documento representou as transformações que vinham ocorrendo na economia, nas empresas, nos ambientes de trabalho e no mercado laboral como um todo. (MUÇOUÇA, 2009, p. 13).

Conforme se verifica do relatório desenvolvido para viabilização do programa, o Programa Empregos Verdes tem como principal objetivo responder aos desafios do século XXI, sejam estes: prevenir a perigosa mudança climática e deterioração dos recursos naturais que comprometem a qualidade de vida das gerações presentes e futuras e proporcionar o desenvolvimento social e um trabalho decente para todos. (PROGRAMA EMPREGOS VERDES, 2009, p. 8).

Neste mesmo relatório foi estabelecido as cinco grandes prioridades do Programa Empregos Verdes. A primeira prioridade trata da necessidade de se desenvolver ferramentas para diagnosticar os impactos do mercado de trabalho e para informar a formulação de políticas. (PROGRAMA EMPREGOS VERDES, 2009, p. 9). Verifica-se nesta prioridade o primeiro passo a ser dado quando da criação de um programa, qual seja: conhecimento da realidade com a qual se está lidando por meio da realização de investigações e diagnósticos. (BONFIM, 2012, p. 186).

A segunda prioridade exposta diz respeito a dar enfoques práticos para o desenvolvimento sustentável de empresas. (PROGRAMA EMPREGOS VERDES, 2009, p. 9). Com isso, percebe-se que a OIT buscou envolver as empresas no papel importante de mudança

da economia, levando em conta não apenas o aspecto econômico, mas sim todas as dimensões de sustentabilidade antes vislumbradas. (BONFIM, 2012, p. 187).

A terceira prioridade trata da necessidade de promoção de “empregos verdes” no manejo e reciclagem de resíduos. (PROGRAMA EMPREGOS VERDES, 2009, p. 9). Percebe-se que tal prioridade se preocupa com a produção e consumo humano, uma vez que dá um maior enfoque aos trabalhos inseridos no âmbito da reciclagem. (BONFIM, 2012, p. 187).

A quarta prioridade se restringe a preocupação com os “empregos verdes” baseados na energia renovável e na eficiência energética. (PROGRAMA EMPREGOS VERDES, 2009, p. 9). Novamente, verifica-se nesta prioridade uma atenção específica da OIT ao ramo de energias renováveis.

Por fim, a quinta prioridade trata da necessidade de criação de empregos e empresas adaptadas à mudança climática. (PROGRAMA EMPREGOS VERDES, 2009, p. 9). Essa prioridade, assim como a primeira, dependerá da atuação das empresas privadas, uma vez que estará ligada ao planejamento estratégico de cada empresa ante as mudanças climáticas postas. (BONFIM, 2012, p. 187).

Ademais, vislumbra-se no site oficial da OIT os serviços oferecidos pela instituição através do Programa Empregos Verdes, o qual já apoiou mais de trinta países em desenvolvimento, como o caso de criação de cooperativas no setor de gestão de resíduos no Brasil, Colômbia e Índia. (OIT, 2021). São serviços oferecidos pela OIT a criação de conhecimento por meio da documentação de experiências regionais e internacionais e realização de estudos, advocacia internacional através de parcerias firmadas e participação nos processos decisórios e negociais das políticas internacionais, capacitação e treinamento, diagnóstico dos setores econômicos com alto potencial para os empregos verdes, desenvolvimento de projetos-piloto e, por fim, o aconselhamento sobre a criação, desenvolvimento e execução de políticas eficazes que criam empregos verdes. (OIT, 2021).

Para que o programa de empregos verdes fosse aderido pelos Estados, a OIT adotou algumas estratégias de apoio aos mandantes, quais sejam: divulgação dos conhecimentos sobre o tema à nível global, criação de ferramentas de diagnóstico e de tomada de decisões para analisar as incidências do programa nos empregos e no rendimento, programas de reforço das capacidades dos mandantes, abordagens concretas que visam promover os empregos verdes no quadro de ecologização das empresas e promoção de transições mais justas para uma economia sustentável. (RELATÓRIO V, 2013, p. 89).

Conclui-se, portanto, que a OIT teve um papel inicial extremamente importante para a difusão dos empregos verdes pelo mundo, uma vez que criou o Programa internacional de

Empregos Verdes, estruturando a sua forma de estudo, criando um conceito para o instituto, delimitando a sua atuação, a qual passa a influenciar tanto as empresas privadas, como os estados-membros signatários.

4.5.2 Influência dos Estados-membros: experiência brasileira

Para que seja possível verificar e facilitar uma transição justa para uma economia verde e promoção de empregos verdes, a ação governamental e atuação dos Estados é essencial. Grande parte da atuação dos Estados está voltada ao desenvolvimento de políticas públicas e fiscalização destas.

Neste âmbito, conforme guia para transição à uma economia verde desenvolvido pela OIT, os governos deverão providenciar políticas estáveis, baseadas no diálogo social, criar agendas voltadas para uma transição justa nos ministérios e não apenas designar a função a um ministério específico, promover a colaboração entre os ministérios nacionais, em especial, os ministérios da economia e finanças, proporcionar oportunidades para participação dos parceiros sociais, criar pesquisas e avaliações de impacto dos empregos verdes na economia e, por fim, encorajar e se envolver ativamente em esforços colaborativos entre outros governos, organizações de empregadores e trabalhadores, com o apoio de organizações internacionais, para efetivamente incorporar políticas facilitadoras para uma transição à sustentabilidade ambiental. (OIT, 2015, p. 19).

De um modo geral, os governos dos Estados são responsáveis por criar políticas coerentes para uma transição justa, desenvolvendo o diálogo social e enaltecendo o tripartitismo, produzir políticas voltadas para a macroeconomia e de crescimento econômico, com vistas a sustentabilidade, políticas voltadas ao setor industrial e empresarial, políticas de saúde e segurança, bem como políticas direcionadas a geração de novas habilidades e competências do trabalhador e políticas de proteção social. (OIT, 2015, p. 15).

Tratando-se especificamente da experiência brasileira, observa-se uma série de políticas públicas que incentivam a criação dos empregos verdes. Destaca-se, neste ponto, alguns exemplos de tributações e isenções criados pelo governo para incentivar ou mesmo tirar o incentivo de determinadas posturas em benefício ao meio ambiente.

A isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para alguns equipamentos de geração de energia solar representa uma medida recente adotada pelo governo através das resoluções 69 e 70 de 16 de julho de 2020. (BRASIL, 2020). É possível ainda vislumbrar o chamado ICMS-ecológico, tributo este que possibilita aos municípios acesso a parcela maiores

de recursos financeiros arrecadados pelos Estados através do ICMS, em razão do atendimento de alguns critérios ambientais estabelecidos em leis. Salienta-se que o estado do Paraná foi o precursor da gênese do repasse ecológico. (CAVALCANTE; MENDES, 2008, p. 13).

Ato contínuo, o Decreto Federal nº 755/1993 também representou, na época, um estímulo governamental a promoção de melhorias ao meio ambiente, uma vez que instituiu alíquotas diferentes para automóveis movidos a gasolina e álcool. Ainda, o imposto territorial rural exclui a tributação de áreas de preservação permanente, de reserva legal e as declaradas de interesse ecológico, conforme art. 10, §1º, II da lei 9.393/96. (BRASIL, 1993).

Outrossim, a Lei Federal nº 7.990/89 é um outro exemplo de postura adotada pelo governo brasileiro para incentivar a preservação ambiental, visto que institui o pagamento da compensação financeira por empreendimentos de exploração de recursos naturais. (BRASIL, 1989).

Ainda, sobre a cooperação estatal, o relatório “Empregos Verdes: Trabalho decente em um mundo sustentável e com baixas emissões de carbono” identificou que nos países em que se houve um apoio político maior, forte e consistente, os mercados prosperaram mais, de modo que a transformação para uma economia esverdeada tem sido mais rápida. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 22). Constata-se, portanto, a relevância do papel estatal, não apenas no que tange o investimento nestes tipos de empregos, mas também de fiscalização e criação legislativa. (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 23).

Ainda, no Brasil a preocupação com o desenvolvimento sustentável e a preservação ambiental passaram a ser pautas recentes do governo. Em 25 de outubro de 2021, o Programa Nacional de Crescimento Verde foi instituído pelo presidente Jair Bolsonaro, em colaboração com o ministro do meio ambiente Joaquim Leite e ministro da economia Paulo Guedes, através do decreto nº 10.846/21.

São objetivos do programa, conforme se verifica a disposição expressa do artigo 2º do decreto nº 10.846/21: aliar crescimento econômico com desenvolvimento sustentável; aprimorar gestão de recursos naturais; reduzir as emissões de carbono; conservar florestas e promover o uso racional de recursos naturais com geração de emprego verde; crescimento econômico e estimular a realização de estudos e pesquisas que contribuam para o uso sustentável dos recursos naturais; redução da emissão de gases poluentes; conservação de florestas e; proteção da biodiversidade. (BRASIL, 2021).

É possível notar que, pela primeira vez há uma preocupação governamental com a geração de empregos verdes, uma vez que leis anteriores não citavam esses últimos como objetivos a serem perseguidos. Inclusive, no discurso realizado na 76ª Assembleia-Geral da

ONU em 21 de setembro de 2021, o presidente Jair Bolsonaro enfatizou que “o futuro do emprego verde está no Brasil, energia renovável, agricultura sustentável, indústria de baixa emissão, saneamento básico, tratamento de resíduos e turismo”. (SANT’ANNA, 2021).

Embora o Presidente Jair Messias Bolsonaro tenha criado o programa, a postura adotada por este, em seu governo atual e principalmente na COP26, fora duramente criticada pelos outros países participantes do evento e gera dúvidas quanto ao seguimento efetivo do plano. Sobre isso, a diretora da *Human Rights Watch* no Brasil afirma que os compromissos firmados pelo governo de Bolsonaro “não podem ser levados a sério, considerando seu histórico desastroso e o fracasso em apresentar planos confiáveis para obter resultados que são urgentemente necessários no combate ao desmatamento”. (CANINEU, 2021, p. 3).

Ainda, sobre a COP26, ambientalistas como Márcio Astrini entendem que as promessas feitas pelo Presidente são bastante astuciosas e de difícil realização, uma vez que, tendo em vista o aumento das emissões de gases de efeito estufa, desmatamento, incêndios e invasões de terras públicas nos últimos dois anos, o Brasil já chega com baixa credibilidade na Conferência. (ASTRINI, 2021).

Contudo, verifica-se uma postura otimista do governo em relação ao desenvolvimento de uma economia verde e geração de novos empregos perante a mídia. Na cerimônia de lançamento do Programa, o ministro do meio ambiente, Joaquim Leite, afirmou que os recursos aportados para o desenvolvimento do plano, que chegam ao montante de 400 bilhões de reais (50 bilhões de dólares), “irão impulsionar a geração de uma nova economia verde, consolidando o Brasil no mundo”. (BRASIL, 2021).

Ressalta-se que o programa fora criado para ser apresentado na Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (COP26) que ocorreu em 31 de outubro de 2021. Em entrevista realizada para o Voz Brasil em 27 de outubro de 2021, o ministro do Meio Ambiente Joaquim Leite tratou sobre algumas ações e metas de sustentabilidade que foram apresentadas na Conferência.

Joaquim considera que a principal solução para o desafio da diminuição dos gases de efeito estufa é o crescimento verde e geração de empregos verdes, buscando uma transição para a economia verde, neutra em emissões até 2050. (LEITE, 2021).

Informa o ministro que para que seja possível atingir as metas almejadas pelo Brasil, a agenda ambiental deve abarcar para além da definição de medidas punitivas. Isso porque a agenda ambiental não deve onerar o empreendedor, devendo ser pautada em princípios como os do incentivo e inovação. (LEITE, 2021).

Ainda, ao tratar sobre o Programa Nacional de Crescimento Verde, o ministro explica que o programa começa com a criação de um Comitê Interministerial sobre Mudança do Clima e Crescimento Verde - CIMV, no qual dez ministérios atuarão de maneira integrada. Com isso, Joaquim conclui que essa agenda passará a ser uma das agendas mais importantes para o futuro do Brasil e o seu crescimento através da geração de empregos verdes e, de maneira otimista, prevê que o Brasil alcançará de forma mais rápida uma economia verde em comparação aos outros países.

Deste modo, verifica-se que a atuação dos Estados, através das políticas de incentivo, e orientada sob as premissas estabelecidas pelos programas e estudos realizados pela OIT, ajuda na transição mais rápida e justa para uma economia verde.

4.5.3 Influência das empresas privadas

A atuação de empresas privadas e a mudança de suas posturas é também um fator essencial para uma transição mais rápida para uma economia verde. Atualmente, verifica-se a disseminação das chamadas empresas verdes, ou seja, empresas que combinam o crescimento empresarial e a competitividade com a redução de impactos ambientais e viabilização de uma vida digna para todos. (SUGAHARA, 2010, p. 40).

Salienta-se que, por vezes, a mudança de postura dessas empresas e adoção de modelos sustentáveis não está ligada ao aspecto sustentável, ambiental e social, mas sim com relação aos incentivos fiscais que essas organizações podem captar. Certo que esta não é a melhor opção para consolidar um crescimento de uma economia verde, uma vez que nesses casos não há preocupação efetiva com o ambiente. Contudo, tal atitude já promove, em certa medida, benefícios ao meio ambiente.

A transição para a promoção de empresas mais sustentáveis pode ser viabilizada através das seguintes medidas: criação de um contexto benéfico ao desenvolvimento de empresas sustentáveis, por meio da geração de políticas fiscais e de incentivo, apoio das pequenas e médias empresas no cumprimento da regulação ambiental e exploração de acesso ao mercado verde, organização de ações de formação de empresários “verdes”, capacitados para a gestão de uma empresa verdes, dentre outras. Destaca-se que tais medidas serão facilmente aderidas através da criação de políticas governamentais. (RELATÓRIO V, 2013, p. 99).

Ademais, programas como o Sistema B são essenciais para incentivar as empresas a modificarem suas posturas perante a economia. O movimento global de empresas B foi criado

em 2006, nos Estados-Unidos, e tem como objetivo redefinir as premissas da economia, buscando mudar padrões de crescimento empresarial. (EMPRESA B, 2021).

Ser uma empresa com certificação de empresa B, demonstra que a instituição possui altos padrões de desempenho social e que assumiu um compromisso de melhoria contínua. Salienta-se que tal certificação, para além de ajudar o meio ambiente e os aspectos sociais que englobam essa melhora, também gera credibilidade, confiança e valor agregado ao negócio. (EMPRESA B, 2021).

Nesse mesmo sentido, observa-se a certificação da ISO 14001. A ISO 14001 é a principal norma internacional utilizada para sistemas de gestão ambiental e tem como objetivos proteger o meio ambiente, aumentar desempenho ambiental, alcançar benefícios financeiros e operacionais que resultem na implementação de alternativas ambientais que reforçam a posição da organização no mercado, dentre outros. (2015, p. 23).

Para tornar uma empresa mais verde, é possível observar a adoção de algumas medidas. A primeira medida é o desenvolvimento da ecoeficiência, que pode ser entendida como um quadro organizacional que ajuda as empresas a poupar dinheiro melhorando o desempenho ambiental, por meio, por exemplo, da redução da utilização intensiva de materiais para bens, melhor reciclabilidade e utilização máxima de recursos renováveis. (OIT, 2016, p. 148).

Outra medida é a adoção de um sistema de gestão ambiental. Esse sistema ajuda a empresa a cumprir com suas demandas à nível ambiental, melhorando as práticas de saúde e segurança do trabalho. (OIT, 2016, p. 148).

Ainda, empresas que se preocupam com o pensamento do ciclo de vida, ou seja, importam-se com estratégias de produção e consumo, conseguem diminuir a utilização de recursos e emissões de gases poluentes, melhorando o produto ou o serviço ao longo do seu ciclo de vida. (OIT, 2016, p. 148).

Cumprir trazer à tona o conceito de economia circular. A economia circular é uma economia industrial restauradora, baseada em energias renováveis e pautada no princípio da reciclagem. Busca-se, com essa economia, a remoção dos resíduos materiais e conservação dos componentes energéticos incorporados nesses produtos, reutilizando-os e desmontando-os para futura recuperação. (OIT, 2016, p. 176).

Outrossim, a mudança de postura da empresa não deve se concentrar apenas no aspecto ambiental externo, as empresas precisam também repensar e melhorar o seu meio ambiente interno, principalmente para a saúde e segurança de seus colaboradores. Isso porque, para que se possa aferir que um emprego é de fato verde, faz-se necessário que a saúde e segurança do

trabalhador integrem todas as políticas internas das empresas e sejam incentivadas também por políticas nacionais sobre a matéria. (RELATÓRIO V, 2013, p. 100).

Conforme dispõe o relatório V desenvolvido pela OIT, as regulamentações desenvolvidas pelos governos, pautadas sob a premissa do diálogo social, fiscalização e possibilidade de negociação coletiva, têm grande importância na seara da prevenção de ocorrência de atividades danosas a saúde e segurança do trabalhador, de modo que permitem que os empregos verdes não envolvam riscos e os empregos tradicionais sejam cada vez mais seguros. (RELATÓRIO V, 2013, p. 100).

O diálogo trabalhador-empregador é imprescindível para assegurar que o processo de mudança para uma empresa mais verde ocorra de forma transparente e que os trabalhadores se sintam abraçados pelos projetos. (OIT, 2016, p. 196).

Entender o que o colaborador conhece sobre o tema é necessário. A comunicação e transparência são essenciais nesse primeiro momento de transição, uma vez que os trabalhadores também poderão contribuir, ao ter conhecimento sobre os benefícios dos empregos verdes, da economia verde e dos procedimentos da organização, para identificar áreas importantes na produção que podem ser reduzidas ou modificadas, aprofundando a análise desenvolvida pela direção. (OIT, 2016, p. 196).

Destaca-se que a OIT influencia diretamente nessa nova visão empresarial sustentável, uma vez que dispõe de uma série de recursos e ferramentas disponíveis para facilitar a inclusão e transição para uma economia verde. A primeira ferramenta que se pode observar é o *Enabling Environment for Sustainable Enterprise* (EASE). Toolkit, programa que tem como principal objetivo ajudar organizações de empregadores a criar um ambiente que apoie o desenvolvimento empresarial sustentável direção. (OIT, 2016, p. 200).

Nota-se também o programa SCORE (*Sustaining Competitive and Responsible Enterprises*), criado pela OIT, e responsável por integrar questões ambientais e de saúde mediante aumento de produtividade, sustentabilidade e igualdade no emprego nas pequenas e médias empresas. (OIT, 2016, p. 203).

Um outro projeto, voltado para a economia das Filipinas e Tailândia, foi o *Greener Business Asia*. Esse plano teve como propósito apoiar países em desenvolvimento a se manterem em conformidade com os padrões ambientais e sociais e se centrou nas atividades de turismo e indústria de automóveis. O *System for Integrated Measurement and Improvement of Productivity* (SIMAPRO) também foi um projeto regional criado pela OIT para apoiar a sustentabilidade empresarial das organizações na América Latina e Caribe. (OIT, 2016, p. 206).

Há que salientar que aspectos da sustentabilidade também influenciam o mercado financeiro, e conseqüentemente, a postura adotada por empresas. Vê-se aqui a criação e preocupação de instituições financeiras com o meio ambiente. A BlackRock, e a XP, por exemplo, grandes gestoras de investimento pelo mundo, anunciaram o lançamento do projeto *Global Impact*, fundo formado por empresas globais com produtos e serviços pautados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que tem como meta incentivar investimentos em empresas que levam em consideração o desenvolvimento sustentável. (MONEYTIMES, 2020).

As instituições financeiras também podem influenciar na busca pelos empregos verdes e desenvolvimento sustentável. Roberto Sallouti, *Chief Executive Officer* do banco BTG Pactual, em entrevista realizada para a Exame, cujo tema fora “o papel dos bancos na sustentabilidade”, expõe que o setor financeiro pode ajudar na redução de carbono e desenvolvimento sustentável a partir da criação de instrumentos e oportunidades de investimentos para financiar a transição e economia de baixo carbono, como por exemplo, criação dos *green bonds*⁹, *sustainable bonds* e transações com menores taxas quando cumprirem certas metas de baixa de carbono. (SALLOUTI, 2021).

Outra forma de incentivar a transição para uma economia verde, segundo o CEO, é a aprovação das operações de crédito pelo setor de ESG. Com isso, busca-se certificar que uma determinada operação passa por certos critérios que minimizam os impactos ambientais. Ainda, ao tratar sobre a COP26, evento este realizado em novembro de 2021 na Escócia e que teve como objetivo discutir questões ambientais, Roberto Sallouti entende que uma das medidas a serem tomadas para alavancar e avançar com as promessas de redução de carbono é a regulamentação do mercado de carbono internacional e a realização de investimentos no setor de sustentabilidade dos países desenvolvidos nos países em desenvolvimento. (SALLOUTI, 2021).

Assim, de um modo geral, as empresas privadas apoiam a promoção dos empregos verdes por meio de investimentos em tecnologias verdes, concessão de empregos que agreguem os requisitos do trabalho decente, seguimento das recomendações ensinadas pelos órgãos nacionais e internacionais, bem como através da disseminação de suas novas políticas no mercado econômico e financeiro.

⁹ Títulos Verdes (Tradução Livre).

4.6 COVID-19, MEIO AMBIENTE E A RECUPERAÇÃO VERDE COM MAIS E MELHORES EMPREGOS

A pandemia do COVID-19 representou um marco para a disseminação a nível global da discussão sobre saúde pública e meio ambiente e para a mudança das relações trabalhistas pelo mundo.

Tratando-se do *link* existente entre a saúde humana e o meio ambiente, durante a pandemia, constatou-se que quando a natureza está conservada e as espécies animais estão alocadas devidamente em seus ambientes, o risco de transmissão de doenças é reduzido através do que os cientistas chamam de “*dilution effect*”. (UNEP, 2020, p. 2).

A COVID-19 demonstrou a relevância de se ter um ambiente equilibrado para a prevenção de doenças. A exemplo disso, percebe-se, do estudo realizado sobre a SARS-COV-1 em 2003, que pacientes que moravam em regiões com maior poluição do ar tinham chances duas vezes maiores de não sobreviverem em comparação com os pacientes que viviam em locais com níveis de poluição menores. (CUI *et al*, 2003, p. 45).

Ainda, a COVID-19 influenciou diretamente no ambiente não apenas a nível de contaminação e disseminação do vírus, mas também a sua prevenção interferiu a esfera ambiental, através do uso de máscaras e equipamentos de proteção pessoal. Isso porque o uso desses materiais expôs o mundo a uma nova crise ambiental, a poluição de plástico. (OIT, 2021, p. 2).

De um modo geral, as consequências de uma crise sanitária e problemas ambientais repercutem na esfera social, em especial, trabalhista dos seres humanos. Da pesquisa realizada pela OIT através do relatório “*Greening with Jobs*”, estimou-se que com a poluição do ar cerca de 1.2 milhões de empregos, ou seja, 40% da força de trabalho mundial, estaria em risco por conta da degradação ambiental. (OIT, 2018, p. 63).

Contudo, a COVID-19, o confinamento social e o fechamento das fronteiras representaram também impactos positivos à nível ambiental. Na China, entre janeiro e março 2020, os dados refletem um aumento de 84,5% da boa qualidade do ar em 337 cidades, o que salvou cerca de 10.000 pessoas de morrerem prematuramente em função da poluição do ar. (CHAN *et al*, 2020, p. 14).

Outros países também foram beneficiados pelo confinamento da COVID-19. Fez-se possível observar das imagens fornecidas pelo satélite da *ESA Copernicus Sentinel 5P* uma diminuição acentuada de dióxido de nitrogênio sobre cidades europeias, destacando-se as cidades de Madrid, Paris e Milão. (EUROPEAN SPACE AGENCY, 2021).

No que tangencia a discussão sobre as mudanças das relações trabalhistas, vislumbrou-se, em um curto período, que muitos trabalhadores foram dispensados, outros foram alocados para realização do teletrabalho e alguns ainda foram considerados essenciais, de modo que continuaram trabalhando durante a pandemia.

A presença do Estado durante a pandemia fora muito mais acentuada, uma vez que o ente tinha como obrigação controlar a situação de calamidade. Nesse sentido, verificou-se algumas exigências a serem cumpridas pelos trabalhadores para que pudessem ir ao trabalho. Na França, por exemplo, vislumbra-se o chamado “*pass sanitaire*”, ou seja, uma espécie de passe obrigatório a ser utilizado pelo trabalhador para comprovar a sua vacinação, permitindo-o adentrar ao local de labor. (BENINCASA; PIGLIALARMI, 2021, p. 2).

Caso o trabalhador não tivesse com o passe em mãos ou o passe estivesse inválido, ele não poderia ter acesso ao seu local de trabalho, de modo que o dia não trabalhado deveria ser contabilizado enquanto férias ou o trabalhador poderia vir a ser suspenso até que apresentasse o documento sanitário. (BENINCASA; PIGLIALARMI, 2021, p. 2).

Algumas dessas dificuldades e outras mudanças no dia a dia do trabalhador, que serão tratadas nas linhas seguintes, geraram problemas na perpetuação e geração de empregos.

O relatório preliminar emitido pela OIT em abril de 2020, “*ILO: Policy Brief on COVID-19*”, demonstrou que cerca de 81% da força de trabalho mundial seria afetada pela paralisação da atividade econômica. Ainda, estimou-se que cerca de 436 milhões de empresas enfrentariam riscos severos de falência, em especial empresas especializadas nos setores de manufatura, atacado e varejo, alojamento e alimentação e imobiliário. (OIT, 2020, p. 5).

Há que se destacar que a crise do COVID-19 não trouxe consequências igualitárias a todos os trabalhadores. Algumas categorias específicas sofreram e sofrerão mais com os efeitos da pandemia do que outras. (OIT, 2021, p. 5).

Isso porque, por exemplo, os trabalhadores mais velhos e trabalhadores com doenças pré-existentes sofrem mais riscos de desenvolverem problemas de saúde, devendo estar mais afastados dos seus postos de trabalho. No caso dos trabalhadores jovens, percebe-se que estes estão submetidos a uma queda na demanda de trabalho, sendo lateralizados no momento de contratações. As mulheres passaram a ter menos acesso às proteções sociais, como por exemplo, no caso em que as creches e escolas estiveram fechadas, passando a terem um “fardo” adicional ao trabalho. (OIT, 2021, p. 5).

Ato contínuo, para os migrantes, as restrições de viagens representaram também uma limitação na capacidade de ir e vir ao local de trabalho e casa. Por fim, os trabalhadores

informais foram os mais atingidos pelas medidas de confinamento, uma vez que os setores em que esses entes trabalham foram também os mais afetados. (OIT, 2021, p. 5).

Ademais, a McKinsey Global Institute realizou pesquisa sobre o tema, intitulada “O Futuro do Trabalho pós-COVID-19”, em 22 de fevereiro de 2021, e o primeiro relatório, em particular, trata sobre o impacto a longo prazo da pandemia na mão de obra. (MGI, 2021).

O relatório destaca que a COVID-19 acelerou algumas tendências abrangentes capazes de modificar as relações de trabalho. A primeira delas é o trabalho remoto e as reuniões remediadas por tecnologias, os quais provavelmente continuarão mesmo após o fim da pandemia. Inclusive, em pesquisa realizada pela MGI, em agosto de 2020, com 278 executivos, verificou-se que 30% dos entrevistados informaram que pretendem reduzir o espaço destinado a escritórios, justamente levando em consideração as vantagens obtidas através do *home-office*. (MGI, 2021).

Em pesquisa realizada pelo *World Economic Forum*, verifica-se que antes da pandemia 85.99% das empresas ofereciam menos de 25% de oportunidades de utilização de trabalho remoto. Com a pandemia, 47.68% das empresas passaram a oferecer mais de 75% de trabalho remoto aos seus funcionários. Futuramente, considera-se que cerca de 38.64% das empresas disponibilizarão entre 25 a 49% de trabalhos remotos para os seus funcionários, representando, com isso um aumento no teletrabalho. (2020).

Ainda, observa-se também que a disseminação do trabalho remoto pode vir a influenciar na esfera de outros postos de trabalho. A exemplo disso, tem-se a possível redução dos postos de trabalho nos setores de transporte aéreo comercial, aeroportos, hospitalidade e serviços de alimentação, uma vez que 20% das viagens realizadas pelas companhias aéreas eram viagens de negócios e com a pandemia tais viagens foram sendo substituídas pelas videoconferências. (MGI, 2021).

A segunda tendência diz respeito ao estímulo a adoção de automação e de inteligência artificial. Da pesquisa realizada com 800 executivos seniores, em junho de 2020, cerca de 2/3 destes alegaram está aumentando investimentos em automação e inteligência artificial. O maior uso desses recursos se observa diante das categorias de trabalho em que tinham grande interação humana. (MGI, 2021).

Estima-se que os empregos com remunerações mais baixas sejam os mais afetados pelo uso das novas tecnologias, uma vez que, para que os empregados de baixa remuneração consigam se realocar em novos postos de trabalho, deverão demonstrar habilidades diferenciadas, o que não era tão necessário antes da pandemia. (MGI, 2021).

Assim, o relatório concluiu que na China, França, Alemanha, Índia, Japão, Espanha, Reino Unido e Estados Unidos, mais de 100 milhões de trabalhadores necessitarão buscar por outros trabalhos até 2030 em decorrência da pandemia do COVID-19. (MGI, 2021).

Embora seja preocupante o número a que se chegou o relatório, é possível mitigar esses desempregos através da implementação e desenvolvimento de novos empregos, em especial, empregos verdes.

Para além disso, os empregos verdes poderão ser considerados como uma solução a continuidade dos benefícios ambientais observados com o confinamento do COVID-19. Inclusive, sobre este aspecto, se não houver uma preocupação com o meio ambiente, os níveis de poluição retornarão aos anteriores. O ministro de Ecologia e meio ambiente da China declarou que desde o fim do confinamento em abril de 2020, as emissões de gases por veículos retornaram aos seus níveis normais. (HOU LIQIANG, 2021).

No estudo desenvolvido pela WRI Brasil, em 2020, intitulado “uma nova economia para uma nova era”, observa-se os benefícios sociais e econômicos de uma nova economia com baixo carbono e climaticamente resiliente podem proporcionar, sejam esses: geração de mais de dois milhões de empregos até 2030, PIB adicional de 2,8 trilhões até 2030, restauração de 12 milhões de hectares de pastagens degradadas, ganho de 19 bilhões em produtividade agrícola adicional até 2030, ganho de 742 milhões em receitas fiscais adicionais até 2030, redução de 42% nas emissões de gases de efeito estufa em 2025 em relação aos níveis de 2005, maior capacidade de atrair investimentos internacionais e diminuição da desigualdade. (WRI, 2020, p. 13).

É possível então notar, portanto, que a transição para uma economia verde e adoção de práticas sustentáveis não apenas gera benefícios para os entes trabalhadores, mas também para a economia brasileira de um modo geral, uma vez se observa um crescimento significativo do PIB, o que equivale a quase um ano do PIB da Bélgica ou Argentina, segundo o estudo. (WRI, 2020, p. 13).

Apenas a título de informação, o relatório apresenta três caminhos setoriais para a transição a uma economia de baixo carbono no Brasil, sejam estes: infraestrutura de qualidade, com projetos compatíveis com a manutenção de capital natural, aumentando a resiliência da economia a eventos extremos, inovação industrial, com adoção de tecnologias verdes como oportunidade de crescimento futuro e agricultura sustentável, com aumento da produção agropecuária com uso mais eficiente da terra. (WRI, 2020, p. 54).

Concomitantemente, a OIT também realizou um estudo sobre as perspectivas de emprego verde pelo mundo, intitulado “*Greening with Jobs*”. Através deste relatório, nota-se

que a nível regional haveria uma criação líquida de cerca de 3 milhões de empregos nas Américas, 14 milhões na Ásia e no Pacífico e 2 milhões na Europa, levando-se em consideração as medidas tomadas na produção e uso de energia (OIT, 2018, p. 26). Por outro lado, o estudo constatou a possibilidade de perdas líquidas de empregos no Oriente Médio (-0,48%) e na África (-0,04%), devido à uma maior dependência dessas regiões de combustíveis fósseis e mineração, respectivamente. (OIT, 2018, p. 27).

Assim, como já discorrido no tópico anterior, verifica-se que a atuação dos Estados, instituições públicas e empresas privadas é essencial para a mudança nos padrões da economia pós COVID-19. Percebe-se algumas iniciativas tomadas por essas instituições no que diz respeito ao “*green recovery*”¹⁰ durante esse período. (OIT a, 2021, p. 7).

O secretário Geral da ONU, António Guterres, em sua mensagem proferida para o dia Internacional da Terra, enfatizou a necessidade de uma recuperação dos efeitos da COVID baseada em uma economia verde, delimitando seis princípios guias para a melhor recuperação dos empregos em tempos de pandemia. (GUTERRES, 2020, p. 1).

A primeira ação a ser tomada, segundo o secretário, seria compatibilizar o montante gasto para recuperação dos efeitos da pandemia com a criação de empregos e negócios por meio de uma transição limpa e verde. A segunda ação diz respeito a vinculação do dinheiro dos contribuintes de tributos, não apenas para o resgate de empresas, mas também para obtenção de empregos verdes e crescimento sustentável. A terceira ação preza para que os tributos arrecadados conduzam a uma mudança de uma “economia cinza” para uma “economia verde”, tornando as sociedades e as pessoas mais resilientes. (GUTERRES, 2020, p. 1).

Ato contínuo, a quarta ação proposta pelo secretário foi a necessidade de os fundos públicos serem usados para investir no futuro, em setores e projetos sustentáveis, diminuindo os subsídios direcionados a combustíveis fósseis. A quinta ação prevê que os riscos e oportunidades do clima devem ser incorporados ao sistema financeiro, bem como a todos os aspectos da formulação de políticas públicas e infraestrutura. Por fim, a última ação é a necessidade de se trabalhar em conjunto como uma comunidade internacional para colocar em práticas as ações acima citadas. (GUTERRES, 2020, p. 1).

Outrossim, o Fundo Monetário Internacional, durante a pandemia, já destinou mais de US\$ 100 bilhões em empréstimos aos países membros e conta com mais recursos substanciais da capacidade total de US\$ 1 trilhão para apoiar os Estados nesta fase de crise. O que pende esclarecer aqui é a recomendação da diretora-gerente Kristalina Georgieva, a qual entende que

¹⁰ Recuperação Verde (Tradução Livre)

este momento de recuperação representa uma “oportunidade histórica de construir um mundo mais verde, próspero e com mais empregos”. (GEORGIEVA, 2021).

A Comissão Europeia também trouxe uma importante abordagem acerca do tema através do documento chamado “*A Roadmap for Recovery towards a more resiliente, sustainable and fair Europe*”. Verifica-se nesse relatório a importância dada a transição verde e a transformação digital enquanto elementos chaves e prioritários para relançar e modernizar a economia do pós COVID-19. Isso porque esses dois elementos ajudarão na criação de novos empregos e permitirão que a Europa seja pioneira na corrida global pela recuperação, tornando-o os europeus mais resilientes e menos dependentes de outros países ao diversificar as principais cadeias de suprimento. (EUROPEAN COMMISSION, 2020, p. 3).

Nesse mesmo sentido, a *African Union Commission* e a *International Renewable Energy Agency* concordaram em trabalhar no avanço do setor de energia renovável no continente Africano como forma de apoio às medidas sustentáveis a serem tomadas no pós COVID-19. (OIT a, 2021, p. 7).

Dentre os países que emitiram relatórios sobre a recuperação econômicas do pós pandemia, há que se destacar a experiência Francesa. O *Haut Conseil pour le Climat* emitiu em abril de 2020 recomendações para acelerar a transição justa e reforçar a resiliência dos franceses aos riscos sanitários e climáticos. (HCC, 2020, p. 10).

Uma das recomendações previstas é a integração da urgência climática com a saída da crise. Neste ponto o conselho francês recomendou que para responder ao choque econômico e social que ainda se verificará no futuro, as medidas tomadas para a recuperação da crise deverão integrar as agendas de emergência climáticas e redução de gases de efeito estufa. (HCC, 2020, p. 10).

Por fim, o presidente da República da Coreia também trouxe em sua campanha de reeleição, em abril de 2020, um novo “*Green New Deal*”, o qual dispõe sobre investimentos em energia sustentável, criação do “*carbon tax*” e desenvolvimento de centros de apoio aos trabalhadores que passarão pela transição de seus empregos atuais para os empregos sustentáveis. (OIT a, 2021, p. 9).

Vale salientar que não apenas os países e instituições internacionais têm um papel importante para geração de novos empregos e criação de uma economia verde no período em que concerne o pós pandemia, há que se destacar também o papel das empresas privadas. Nesse sentido, constitui-se como papel das empresas apoiar na transição para uma economia mais sustentável:

As part of The Great Reset needed to support the transition to a fairer, more sustainable post-COVID world, companies have a responsibility, and a rare opportunity, to rethink their organizational and workplace structures to invest in their workforces as core drivers of long-term resilience and future success¹¹ (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p. 3).

Para tanto, pode-se destacar algumas medidas que foram introduzidas por empresas para contribuir com a redução dos níveis de carbono e proteção da saúde humana durante a pandemia. A primeira delas foi a disponibilização por empresas na área de educação dos *e-learning*, o que contribuiu para evitar viagens e conseqüentemente, emissões de carbono. (OIT a, 2021, p. 16).

Outra medida foi a flexibilização do teletrabalho, o que viabilizou a continuidade do trabalho dos colaboradores das empresas, bem como trouxe como consequência a redução do uso de energia. (HOOK *et al*, 2020, p. 4).

A pandemia do COVID-19 colaborou para que as empresas repensassem as suas cadeias de abastecimento, fazendo com que essas desenvolvessem novas cadeias, contando com fornecedores nacionais e mais próximos dos consumidores. Tal atitude reduziu as emissões de gases relacionados com o transporte internacional de mercadorias e garantiu novas oportunidades para fabricantes locais e geração de emprego a nível regional. (OIT a, 2021, p. 16).

Destaca-se que mesmo que a sustentabilidade e preservação ambiental não tenham sido o objetivo principal vislumbrado pelas empresas quando da tomada de algumas das medidas expostas em resposta a pandemia, grande parte das medidas indiretamente trouxeram benefícios ao meio ambiente. (OIT a, 2021, p. 16).

Por tudo quanto exposto, faz-se possível concluir que os empregos verdes devem ser enxergados como uma solução ao desemprego previsto para o pós pandemia, de modo que os Estados, empresas privadas e instituições internacionais devem começar a incentivar a implementação destes por meio de regulamentação e subsídios.

¹¹ Como parte da Grande Reconfiguração necessária para apoiar a transição para um mundo mais justo e sustentável pós-COVID, as empresas têm responsabilidade e uma rara oportunidade de repensar a estrutura de sua organização e local de trabalho e investir em suas forças de trabalho como principais impulsionadores do sucesso futuro (Tradução Livre)

5 CONCLUSÃO

Ao longo do presente trabalho fora apresentado o instituto dos empregos verdes, assim como a sua relação com a OIT e com o trabalho decente, do mesmo modo que se analisou acerca das nuances que envolvem o desenvolvimento sustentável. Buscou-se demonstrar que a Organização em comento desempenha um papel importante na promoção desses empregos internacionalmente, servindo como definidora de parâmetros aceitáveis para se falar nessa modalidade de emprego, regulamentadora e consultora dos Estados membros, empregadores e trabalhadores.

Desse modo, fez-se necessário entender e estudar a Organização Internacional do Trabalho. A OIT nasceu em 1919, com a Conferência de Paz, passando-se a integrar a parte XIII do Tratado de Versalhes, e representou um avanço na seara dos direitos trabalhistas. A referida Organização é uma pessoa jurídica de direito público independente e especializada, detentora de constituição própria e se difere das demais organizações internacionais pelo seu caráter tripartitista.

Verificou-se que a principal função da OIT é o desenvolvimento de convenções e recomendações, com intuito de gerar mudanças na realidade trabalhista. Na seara dos empregos verdes e o trabalho decente, a OIT se restringiu a confeccionar apenas agendas e recomendações, documentos estes de caráter *soft law*.

Uma das mais importantes contribuições da OIT foi a criação do conceito de trabalho decente enquanto parâmetro de trabalho a ser seguido pelos Estados. Em linhas gerais, o trabalho decente é um labor digno, direito humano e fundamental para a figura do trabalhador, que pode ser identificado através da análise positiva dos critérios de oportunidade de trabalho, características aceitáveis de trabalho, remuneração e produtividade, duração do trabalho, estabilidade e segurança do trabalhador, equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho, tratamento igualitário no ambiente de trabalho, segurança e saúde, diálogo social e relações trabalhistas e licitude da atividade.

Ato contínuo, analisou-se também todos os aspectos que permeiam o meio ambiente de trabalho e o desenvolvimento sustentável. Para tanto, utilizou-se do conceito inicial de meio ambiente *lato sensu*, ou seja, aquele que abrange o conjunto de interações de ordem física, química, cultural e biológica, para entender o meio ambiente de trabalho equilibrado, sendo este um ambiente salubre e não perigoso, direito fundamental do trabalhador e verdadeira premissa para um trabalho decente.

Ainda, ao tratar sobre o meio ambiente, foi necessário discutir as dimensões de sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, uma vez que atualmente não se pode dissociar o crescimento econômico dos cuidados ambientais, sociais e humanos. Verificou-se, assim, nos 17 (dezesete) Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis da ONU grandes premissas e responsabilidades que tangenciaram os aspectos sociais, ambientais, éticos, econômicos e jurídico-político da sustentabilidade, dando maior destaque ao oitavo objetivo, que pregava a melhoria dos empregos e promoção de trabalhos decentes.

Ato contínuo, explicou-se o conceito de emprego verde, que nada mais é que um trabalho decente que salvaguarda e preserva o meio ambiente, respeitando todas as dimensões de sustentabilidade.

Discorreu-se também acerca dos critérios de identificação do emprego verde, quais sejam, o trabalho decente e a relação com o desenvolvimento sustentável, bem como se verificou enquanto vantagens de implementação e promoção desses empregos, a geração de novos e melhores empregos, melhor qualificação do trabalhador e favorecimento da inserção social, e como obstáculos, a dificuldade de reestruturação econômica, ameaça de mudanças climáticas e a pobreza energética.

Outrossim, verificou-se que a OIT desempenha um papel importante na promoção desses empregos, uma vez que serve como criadora e desenvolvedora de pesquisas e estudos sobre o tema, mantendo-os sempre atualizados para os Estados-Membros, fiscalizadora dos programas que foram criados com o seu apoio e incentivadora de boas práticas e adesão de outros entes ao plano.

Contudo, apesar de desempenhar tais funções e ter uma forte atuação normativa, criticou-se a OIT pela falta de poder de sanção perante os Estados-membros quando do descumprimento de normas da Organização, pois esta não possui instrumentos que de fato garantem o cumprimento das normas.

Além disso, tratou-se sobre a atuação da OIT como influenciadora de políticas dos Estados-Membros e empresas privadas para a promoção dos empregos verdes. Observou-se que os Estados poderão apoiar na transição para um crescimento verde por meio da criação e desenvolvimento de políticas eficazes. Em especial, no Brasil, notou-se a assinatura do Decreto 10.846/21, que pela primeira vez estruturou um Programa voltado para o desenvolvimento de empregos verdes, com atuação interministerial.

Quanto a atuação das empresas privadas e instituições financeiras, percebeu-se que a mudança de postura dessas é essencial para a promoção dos empregos verdes. Tal modificação é incentivada através de certificações internacionalmente reconhecidas, que emitem títulos de

empresas sustentáveis, os quais agregam valor de mercado e ajudam na captação de novos subsídios, empréstimos financeiros e outros. Assim, embora seja possível aferir que, por vezes, tais empresas não buscam de fato a premissa da sustentabilidade ambiental e social, observou-se que a busca pelo lucro e incentivos nessa seara também, de certo modo, ajudará o meio ambiente e as relações trabalhistas, desde que sejam seguidos todos os parâmetros básicos de um emprego verde.

Por fim, analisou-se a relação entre os empregos verdes e pandemia do COVID-19, podendo concluir que esses primeiros representam uma possível solução a crise econômica e social que será vivenciada futuramente pelos cidadãos, contribuindo com a perpetuação dos benefícios ambientais observados durante o período de confinamento. Em sendo assim, diversos países já trataram sobre a possibilidade de adoção de medidas ambientais e transição para uma economia verde no pós-pandemia, principalmente durante a COP26.

Ainda, destacou-se que a transição para uma nova economia beneficiará áreas essenciais da economia brasileira e poderá ajudar o país a ganhar mais participação no mercado internacional e melhorar a infraestrutura em tempos de recessão global.

Assim, diante de tudo quanto exposto, pode-se concluir que a OIT desempenha papel essencial para a transição a uma economia verde e promoção de empregos verdes, juntamente com os Estados-membros, empresas privadas e instituições financeiras, as quais deverão, não apenas valorizar e colocar em prática os estudos da Organização, como também fiscalizar e implementar os ajustes realizados, considerando, portanto, tais empregos como uma solução possivelmente adotável pelos países para dirimir os efeitos da crise do COVID-19.

REFERÊNCIAS

- ABNT. **ISO 14001 – Sistemas de Gestão Ambiental**: Requisitos com orientações para uso. 3ª ed., 2015. Disponível em: <<https://www.ipen.br/biblioteca/slr/cel/N3127.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2021.
- ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. 1ª ed., OIT. Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2021.
- ACNUR. **Green Jobs**. Mandalah. 2020. Disponível em: <EmpregosVerdes_Portugues.pdf (acnur.org)>. Acesso em: 03 out. 2021.
- ADAMS, Roy J. **The Code of International Labour Law**. Cambridge University Press. 2005. Disponível em: <<https://www.erudit.org/en/journals/ri/2006-v61-n1-ri1421/013725ar/>>. Acesso em: 08 ago. 2021.
- ALDAY, Rafael Escudero. El Concepto de Soft Law. In: José Juan Moreso. **Contibuciones a la Filosofía del Derecho**. Imperia em Barcelona. Marcial Pons, 2012.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O Trabalho Decente como Direito Humano e Fundamental. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. Belém, V. 8, n. 95, 2015, pp. 1-421. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/80598/2015_alvarenga_rubia_trabalho_decente.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2021
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Ano III, nº 38, janeiro: 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1>. Acesso em: 13 abr. 2021.
- ALVES, P. C., O impacto das percepções de suporte organizacional e social no trabalho sobre o bem-estar no trabalho da enfermagem. 2011. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)** - Universidade Federal de Uberlândia.
- AMADO, Frederico. **Direito Ambiental Esquematizado**. 5. ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.
- AMARAL, Francisco. **Direito Civil**: Introdução. 5. ed., rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- ANITHA, J. Determinantes of employee engagement and their impacto on employee performance. **International Journal of Profductivity and Performance Management**. 2014, pp. 308-323.

ANKER, Richard; CHERNYSHEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; RITTER, Joseph A. La mesure du travail décent: un système d'indicateurs statistiques de l'OIT. **Revue Internationale du Travail**. Vol. 142, n° 2, 2013.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 11. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

ARRUDA, Carmen Silvia. Princípios do Direito Ambiental. **Revista CEJ**, Brasília, ano XVIII, n. 62, pp. 96-107, jan/abr, 2014.

ASTRINI, MARCIO. **COP26**: 3 gráficos que mostram governo Bolsonaro na contramão de novas metas climáticas. BBC News Brasil, 2021. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59138347>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

ATHAYDE, Eduardo. A prática dos ODS nas Instituições. In: **O papel dos Tribunais de Contas na promoção dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS)**, Salvador, Centro Administrativo da Bahia, 03 nov. 2021.

AZEVEDO, Platon Teixeira. O Trabalho Decente como Direito Humano: Por uma Fundamentação Teórica com base no Pós-Positivismo Jurídico. 2014. **Tese (Doutorado em Direito)** – Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia. Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto.

BAHIA. GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. **Agenda Bahia do Trabalho Decente**. Salvador, Bahia. 2011.

BAIONI, Maristela. A prática dos ODS nas Instituições. In: **O papel dos Tribunais de Contas na promoção dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS)**, Salvador, Centro Administrativo da Bahia, 03 nov. 2021.

BANCO MUNDIAL. **Inclusive Green Growth: The Pathway to Sustainable Development**. Washington: 2012. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6058>>. Acesso em: 20 out. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Marina; SILVEIRA, Paula; DINIZ; Bismarck. Trabalho Decente Arelado à Preservação Ambiental: Análise do Programa Empregos Verdes. **Revista Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 13, n. 25, jan/abr, 2016, pp. 199-221. Disponível em: <<http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/569/481>>. Acesso em: 07 mar. 2021.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito Constitucional e a Efetividade de suas normas**: limites e possibilidades da Constituição Brasileira. Renovar: Rio de Janeiro, 9ª ed, 2009.

BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G. Contribuição da organização internacional do trabalho na elaboração do direito social internacional. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho. São Paulo: LTr, n. 4, p. 33-46, setembro-1992.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial**. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

BASSO, Maristela. **A Convenção no 158 da OIT e o Direito Constitucional brasileiro**. Trabalho & Doutrina, São Paulo: Saraiva, dezembro 1996, n. 11.

BELTRAMELLI, Silvio. Serviços por aplicativos no Brasil em tempos de Pandemia de Covid-19: a desproteção que contraria a cooperação internacional para o trabalho decente. In: **19ª Congresso Brasileiro de Direito Internacional**, São Paulo, 25 de agosto de 2021.

BENINCASA, Giada; PIGLIALARMI, Giovanni. **Certificazione Verde Covid-19, Vaccini e Lavoro: cosa avviene all'estero? Il caso Francese**. 2021, n. 29. Disponível em: <file:///C:/Users/biade/Downloads/benincasa_piglialarmi_noticias_cielo_n8_2021.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2021.

BONFIM, Joelma Boaventura. Empregos Verdes e a Perspectiva Internacional do Trabalho. **Revista Ouricuri**, Paulo Afonso, v. 2, n. 2, p. 181-195, jul/dez, 2012.

BORGES, Thiago Carvalho. Relação Heterárquica entre o Direito Internacional e o Direito Interno dos Estados. 2020. **Tese (Doutorado em Direito)** - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Wagner Menezes.

BRASIL a. **Agenda 2030**. Disponível em: <<http://www.agenda2030.com.br/>>. Acesso em: 29 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Brasília, *DF*: 1945. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm>. Acesso em 22 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em 29 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 03 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.990 de 28 de dezembro de 1989**. Institui, para os Estados, Distrito Federal e Municípios, compensação financeira pelo resultado da exploração de petróleo ou gás natural, de recursos hídricos para fins de geração de energia elétrica, de recursos minerais em

seus respectivos territórios, plataformas continental, mar territorial ou zona econômica exclusiva, e dá outras providências. (Art. 21, XIX da CF). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17990.htm>. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078 de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm>. Acesso em 05 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em: 28 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.393 de 19 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural - ITR, sobre pagamento da dívida representada por Títulos da Dívida Agrária e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19393.htm>. Acesso em: 03 nov. 2021.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. **Decreto de 31 de outubro de 2003**. Dispõe sobre a composição do Conselho Nacional de Saúde - CNS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2003/Dnn10011.htm>. Acesso em 20 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 10 mai. 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.522 de 8 de outubro de 2018. **Tratado de Marraqueche**. Brasília, DF: 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9522.htm>. Acesso em 10 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.971 de 27 de dezembro de 2019**. Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2020 a 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/plano-plurianual-ppa/arquivos/Lein13.971de27dedezembrode2019.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.088 de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 28 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.846, de 25 de outubro de 2021**. Institui o Programa Nacional de Crescimento Verde. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.846-de-25-de-outubro-de-2021-354622848>>. Acesso em: 09 nov. 2021.

BRASIL. **Indicadores brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2021. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br/>>. Acesso em 25 set. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 828040**. Recorrente: Protege S/A – Proteção e Transporte de Valores. Recorrido: Marcos da Costa Santos. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DJ: 05 de set. 2019.

BRASIL. **AGENDA 21 Brasileira**: bases para discussão. Brasília, DF: MMA/PNUD, 2000. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/sitio/index.php?ido=conteudo.monta&idEstrutura=18>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. **AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE**. Brasília 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2021.

BRASIL. **Portaria SSMT nº 3.214 de 08 de junho de 1978**. NR 15 – Atividades e Operações Insalubres. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2021.

BRASIL. **Portaria SSST nº. 08, de 23 de fevereiro de 1999**. Norma Regulamentadora nº 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05.pdf>>. Acesso em 30 set. 2021.

BRASIL. **Portaria SIT nº 76 de 21 de novembro de 2008**. NR 4, CNAE (versão 2.0), Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas. 2008. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-04.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2021.

BRASIL. **Resolução nº 69 de 16 de julho de 2020**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-69-de-16-de-julho-de-2020-267580785>>. Acesso em: 14 out. 2021.

BRASIL. **Resolução nº 70 de 16 de julho de 2020**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-70-de-16-de-julho-de-2020-267580871>>. Acesso em: 14 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 1625**. 1997. Relator. Min. Maurício Corrêa. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>>. Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida **Cautelar na Petição 7.848**. Distrito Federal. Requerente: Luiz Inácio Lula da Silva. Requerido: Ministério Público Eleitoral e outros.

Relator: Min. Celso de Mello. Brasília, DF. DJ 11 set. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/celso-mello-extingue-recurso.pdf>>. Acesso em: 16 mai. 2021.

BRUNDTLAND, G. H. (Org.). **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2ª ed., 1991.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO GENEVRA. Igualdade no trabalho: um desafio contínuo. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. **Conferência Internacional do Trabalho 100ª Sessão**. 2011. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665539.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CAIROLA, Enrico; CHIARABINI, Alessandro. **Normas Internacionais do Trabalho**: Guia de formação sindical. OIT (ACTRAV), 1999.

CAMPOS, V. F. **TQC - Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CANINEU, Maria Clara. **COP26**: Não se deixe enganar pelas promessas de Bolsonaro. 2021. Disponível em: <<https://www.hrw.org/pt/news/2021/11/01/380285>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

CARNEIRO, Ricardo. **Direito Ambiental uma Abordagem Econômica**. Editora Forense: Rio de Janeiro. 2ª ed, 2003.

CARRIÓN, Rosalía; MONTES, Antonio; ROMERO, Virginia. **Decent Work as Determinant of Work Engagement on Dependent Self-Employed**. Sustainability, 2019. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/eace/8d631b9de6251df75cc2f035999baa6e7986.pdf>>. Acesso em 20 set. 2021.

CAVALCANTE, D. L.; MENDES, A. S. V. Constituição, direito tributário e meio ambiente. **Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC**, v. 28, n. 2, p. 29-40, 2008.

CAVALLO, Gonzalo. *El Derecho Humano a un Medio Ambiente Sano, La Participación Pública y el Ius Commune*. In: SAMPAIO, José Adércio Leite. **Veredas do Direito Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**. Belo Horizonte, v. 16, n. 36, set/dez, 2019.

CERONE, John; HANSEN, Thomaz; LAGOUTTE, Stéphanie. Introduction. In: John Cerone. **Tracing the Rols of Soft Law in Human Rights**. United Kingdom: Oxford, 2016.

CHEN, KAI *et al.* *Air Pollution Reduction and Mortality Benefit during the COVID-19 Outbreak in China*. **Lancet Planet Health**. Vol. 4, 2020. Disponível em: <[https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196\(20\)30107-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196(20)30107-8/fulltext)>. Acesso em: 14 out. 2021.

CHENG, DIANA. **XP e BlackRock lançam fundo de empresas focadas nos objetivos de sustentabilidade da ONU**. MONEYTIMES. Disponível em: <<https://www.moneytimes.com.br/xp-e-blackrock-lancam-fundo-de-empresas-focadas-nos-objetivos-de-sustentabilidade-da-onu/>>. Acesso em: 30 out. 2021.

CIDH. *Opinión Consultiva sobre medio ambiente y derechos humanos*. n. 23/17, de fecha 15 de noviembre de 2017. 2017. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf>. Acesso em 25 ago. 2021.

COMISSÃO PRÓ-AGENDA. **21 perguntas e respostas para você saber mais sobre a agenda 21**. Rio de Janeiro, 1996. Disponível em: <<http://crescentefertil.org.br/agenda21/perguntas.htm#sete>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

CORREIA DE MELO, Demis Roberto. **Manual de meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

CRODA, Luciane. Agenda 2030 na PGE/BA. In: **O papel dos Tribunais de Contas na promoção dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS)**, Salvador, Centro Administrativo da Bahia, 03 de novembro de 2021.

CUI, Yan; ZUO-FENG, Zhang; FROINES, John; ZHAO; Jinkou. *Air pollution and case fatality of SARS in the People's Republic of China*. **Environmental Health: A Global Access Science Source**, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves. O Trabalho enquanto suporte de Valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG** – Belo Horizonte, n° 49/ jul. – dez., 2006.

DÉPARTEMENT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL. *Manuel sur les procédure em matière de conventions et recommandations internationales du travail*. Bureau International du Travail, Geneve:2012. 1ª ed. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_192634.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

DIEESE. **Pesquisa nacional de Cesta Básica e Alimentos**. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em: 16 ago. 2021.

DULLEY, Richard. Noção de Natureza, ambiente, meio ambiente, recursos ambientais e recursos naturais. **Revista Agricultura**, São Paulo, v. 51, n. 2, pp. 15-36, jul/dez, 2004.

ECORYS. *Mapping resource prices: the past and the future*. 2012. Disponível em: <https://ec.europa.eu/environment/enveco/resource_efficiency/pdf/summary_mapping_resource_prices.pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

EMPRESA B. **Conheça as Empresas B**. 2021. Disponível em: <<https://www.sistemabrasil.org/empresas-b>>. Acesso em: 23 out. 2021.

ENGELS, Friedrich. **A situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**: segundo as observações do autor e fontes autênticas. Tradução: B. A. Schumann. Supervisão: José Paulo Netto. São Paulo: Boitempo, 2010.

ESPOSTO, Alexis; ANNAKIS, John. *From Standard Jobs to “Green Jobs”: A strategy for developing markets*. **Corporate Ownership & Control**, Vol. 14, 2016. Disponível em:

<<https://pdfs.semanticscholar.org/7bb5/c0ef852c913579541ddea1db1d8ccc16fa9d.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2021.

EUROFOUND. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2017.

EUROPEAN COMMISSION. *A roadmap for recovery Towards a more resilient, sustainable and fair Europe*. 2020. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/media/43384/roadmap-for-recovery-final-21-04-2020.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2021.

EUROPEAN SPACE AGENCY. *Coronavirus lockdown leading to drop in pollution across Europe*. 2020. Disponível em: <https://www.esa.int/Applications/Observing_the_Earth/Copernicus/Sentinel-5P/Coronavirus_lockdown_leading_to_drop_in_pollution_across_Europe>. Acesso em: 13 out. 2021.

FELICIANO, Guilherme. Meio ambiente de trabalho (Aspectos gerais e propedêuticos). **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 20, setembro, 2002.

FERRAZ, Clarice. Apagão no Sudeste: Especialista aponta risco de falta de energia elétrica já em outubro. In: **Brasil de Fato**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/09/27/apagao-no-sudeste-especialista-aponta-risco-de-falta-de-energia-eletrica-ja-em-outubro>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 15ª ed., São Paulo: Saraiva, 2015.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Manual de Direito Ambiental e Legislação Aplicável**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FRACALOSSI, Rodrigo. **Agrotóxicos no Brasil**: Padrões de uso, política da regulação e prevenção da captura regulatória. IPEA: 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9371/1/td_2506.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade**: direito ao futuro. 2ª. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FREY, Diane. MACNAUGHTON, Gillian. *A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda*. **Journal of Workplace Rights**. April-June 2016. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244016649580>>. Acesso em: 28 set. 2021.

GEORGIEVA, Kristalina. **FMI aponta prioridades para recuperação econômica nos pós-pandemia**. 2020. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/105626-fmi-aponta-prioridades-para-recuperacao-economica-no-pos-pandemia>>. Acesso em: 12 out. 2021.

GHAI, Dharam. Travail. *Décent: concept et indicateurs*. **Revue Internationale du Travail**. Vol. 142, nº 2, 2003.

GOMES; Magno; FERREIRA, Leandro José. Políticas Públicas e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Direto e Desenvolvimento: **Revista do Programa de Pós-**

Graduação em Direito. Vol. 9, número 2, ago/dez, 2018. Disponível em: <<https://45.227.6.12/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/667/560>>. Acesso em 23 set. 2021.

GOUIN, Philippe; ROTURIER, Patrick. *Des Emplois Verts à L'impact sur L'emploi d'une économie soutenable*. Paris: Science Po, nº 50, pp. 93-97, 2015. Disponível em: <Des « emplois verts » à l'impact sur l'emploi d'une économie soutenable | Cairn.info>. Acesso em: 15 out. 2021.

GOUVELLO, C. de. **Estudo de baixo carbono para o Brasil**. Brasília: Banco Mundial, 2010.

GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial**. Curitiba: Juruá Editora, 2010. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 1, n. 3, p. 11-78, dez. 2011.

GUTERRES, António. *A time to save the sick and rescue the planet*. 2020. Disponível em: <<https://www.un.org/sg/en/content/sg/articles/2020-04-28/time-save-the-sick-and-rescue-the-planet>>. Acesso em: 03 out. 2021.

GUZMAN, Andrew T.; MEYER, Timothy. *International Soft Law*. **Journal of Legal Analysis**. Spring, 2010, Vol. 2, n. 1. Disponível em: <<https://academic.oup.com/jla/article/2/1/171/846831>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

HARASTY, CLAIRE. *Decent Work and Climate change*. In: **106ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho**, Geneva, 10 de junho de 2017.

HCC. *Climat, Santé: Mieux Prévenir, mieux Guérir*. 1ª ed., abril, 2020. Disponível em: <https://www.hautconseilclimat.fr/wp-content/uploads/2020/04/hcc_rapport_spcial.pdf>. Acesso em: 01 de novembro de 2021.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Tradução: Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1991.

HOLZER, Werther. Uma discussão fenomenológica sobre os conceitos de paisagem e lugar, território e ambiente. **Revista Território**, ano II, nº 3, jul/dez 1997.

HOOK, Andrew *et al.* *A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking*. **Environmental Research Letters**, vol. 15, 2020. Disponível em: <A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking – IOPscience>. Acesso em: 10 out. 2021.

IBGE. **Desemprego**. 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

IPEA. Agenda 2030. **ODS – Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2018. Disponível em:

<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8855/1/Agenda_2030_ods_metas_nac_dos_ob_j_de_desenv_susten_propos_de_adequa.pdf>. Acesso em 29 set. 2021.

IPEA. Avanços na Agenda Nacional do Trabalho Decente. **Revista Mercado de Trabalho**, v. 44, ago 2010.

JAYME, Fernando Gonzaga. **Direitos humanos e sua efetivação pela corte interamericana de direitos humanos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva. 13ª edição, 2018.

KAMAL, MUSTAPHA. *Decent Work and Climate change*. In: **106ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho**, Geneva, 10 de junho de 2017.

LAFER, Celso. **A organização internacional do trabalho**. Vol. 3, São Paulo: Ltr, 1980.

LAFER, Celso. **A Reconstrução dos Direitos Humanos**: Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LASSALLE, Ferdinand. **A essência da Constituição**. Tradução de João de Almeida. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2009.

LEITE, Joaquim. **Entrevista a Voz Brasil**: Brasil apresentará ações e metas de sustentabilidade na COP26. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=SdQM-EIIJOU>>. Acesso em: 20 out. 2021.

LETERME, Cédric. **L'ORGANIZATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)**. CRISP. Courrier Hebdomadaire n° 2297, pp. 5-42, 2016.

LEVAGGI, V. *Democracia y trabajo decente en América Latina*. Lima: OIT, 2006. Disponível em: <http://www.mesadeconcertacion.org.pe/documentos/general/gen_00814.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2021.

LIMA, Sérgio Ferraz. **Introdução ao Conceito de Sustentabilidade**. Caderno da Escola de Negócios, Vol. 4, n. 4, jan/dez, 2006.

LIQIANG, HOU. *China to phase out diesel vehicles in areas with most air pollution*. Ministry of Ecology and Environment The People's Republic of China. 2020. Disponível em: <http://english.mee.gov.cn/News_service/media_news/202004/t20200413_774001.shtml>. Acesso em: 24 out. 2021.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Processo**. São Paulo: RT, n° 93, ano 24, jan./mar., 1999.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Substituição processual pelo sindicato no processo do trabalho. **Direito n. 1 -Programa de pós-graduação em Direito PUC/SP**. São Paulo, 1995.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente de Trabalho. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**. Cuiabá, V. 2, n. 3, jul/dez, 2016.

MARTÍNEZ, D. *Una agenda hemisférica para la gobernabilidad democrática y el crecimiento económico con trabajo decente*. 2005.

MARTINS, Thiago Penzin Alves. A Denúncia pelo Estado Brasileiro da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho e a Ilegalidade Internacional do Ato. **Revista Eletrônica de Direito Internacional**, vol. 5, 2009, pp. 499-516. Disponível em: <<http://www.cedin.com.br/revistaeletronica/volume5/>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

MARX, Karl; ENGELS; Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. 1ª Ed. São Paulo: Editora Expressão Popular. 2008.

MASCARO, Amauri. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008.

MATTOS, Michelle Beutinger. O trabalho decente na busca pela sustentabilidade. 2014. **Dissertação (Mestrado em Direito)** - Universidade Federal de Mato Grosso. Orientador: Professor Doutor Bismarck Duarte Diniz.

MAZZUOLI a, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 79, n. 3, jul./set. 2013, pp. 233-254. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50181/013_mazzuoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 fev. 2021.

MAZZUOLI b, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. Editora Revista dos Tribunais. 5ª edição. São Paulo: 2011.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Coletânea de direito internacional - Constituição Federal. **Revista dos Tribunais**. 8. ed. São Paulo: RT, 2011.

MAZZUOLI, Valério. **O Controle Jurisdicional da Convencionalidade das Leis**. São Paulo: RT, 2009.

MELLO, Celso D. Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público**. Renovar: Rio de Janeiro, 1º v, 12ª ed., 2000.

MGI. **O futuro do Trabalho pós-COVID-19**. 2021. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/pt-BR>>. Acesso em: 12 out. 2021.

MILARÉ, Édís. Direito do Ambiente: a gestão ambiental em foco. 7 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2011.

MILLENNIUM ECOSYSTEM ASSESSMENT. *Ecosystems and Human Well-being: Synthesis*. Island Press: Washington, DC. 2005. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/40119375_Millennium_Ecosystem_Assessment_Synthesis_Report>. Acesso em: 13 out. 2021.

MINAS GERAIS. Seção Judiciária de Minas Gerais. **Processo nº 0049124-08.2015.4.01.3800**, 16ª Vara Federal Cível de Minas Gerais. Juiz: Marcelo Dolzany da Costa. Julgado em: 26 de jun. 2021. Disponível em: <<https://www.fecomerciomg.org.br/wp-content/uploads/2021/07/Senten%C3%A7a-Proced%C3%A7%C3%A3o-Anci%C3%A1ria.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL DE PORTUGAL. **Documentos fundamentais da OIT**. Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade social de Portugal. Portugal, Lisboa, 2007.

MIRANDA, Fernando Silveira. A mudança do paradigma econômico, a revolução industrial e a positivação do Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania**, Vol. 3, nº 1, 2012. Disponível em: <<http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Elton Ramos. Relações entre liderança autêntica, percepção de suporte social, resiliência e engajamento no trabalho. 2019. **Tese (Doutorado em Direito)** - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Wagner Menezes.

MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. **Empregos Verdes no Brasil**: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos. Organização Internacional do Trabalho, V. 1, Brasil, OIT, 2009.

NASCIMENTO, Elimar Pinheiro. **Trajetória da sustentabilidade**: do ambiental ao social, do social ao econômico. *Estudos Avançados*, v.26, n.74, pp.51-64, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142012000100005&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 19 mar. 2021.

NASSER, Salem Hikmat. *Soft Law*: um estudo sobre as normas e as fontes do Direito Internacional. 2004. **Tese (Doutorado em Psicologia da Saúde)** - Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo. Orientador: Profª. Drª. Maria do Carmo Fernandes Martins.

OCDE. **Perspectivas Ambientais da OCDE para 2030**. 2008. Disponível em: <<https://www.oecd.org/environment/indicators-modelling-outlooks/40220494.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2021.

OCDE. **Towards green growth**. 1ª ed., Paris, 2011. Disponível em: <<https://www.oecd.org/env/towards-green-growth-9789264111318-en.htm>>. Acesso em: 20 out. 2021.

OIT a. **COVID-19 and the world of work: Jump-starting a green recovery with more and better Jobs, healthy and resilient societies**. Julho, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_751217.pdf>. Acesso em: 03 out. 2021.

OIT b. **COVID-19 crisis and the informal economy: Immediate responses and policy challenges**. Maio, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf>. Acesso em: 28 out. 2021.

OIT c. *Frequently asked questions on green Jobs*. OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_214247_EN/lang--en/index.htm>. Acesso em: 30 out. 2021.

OIT d. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

OIT e. **Green Agenda**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/areas-of-work/WCMS_556603/lang--en/index.htm>. Acesso em: 11 nov. 2021.

OIT. **Economias, empresas e empregos verdes**: o papel das organizações dos empregadores na promoção de economias e empresas ambientalmente sustentáveis. Lisboa: OIT, 1ª ed, 2016.

OIT. *Greening with Jobs*. 1ª ed., 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628654.pdf>. Acesso em: 16 out. 2021.

OIT. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. 1ª ed., 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf>. Acesso em: 14 out. 2021.

OIT. *Les emplois verts deviennent une réalité progrès et perspective 2013*. Première édition, 2013. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_76_fren.pdf>. Acesso em: 03 out. 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 102**. 1955. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235192/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 mai. 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo**. 1946. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *L'OIT: ses origines, son fonctionnement, son action*. 2003. Acesso em: 06 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_386_fren.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

OIT. *Skills for Green Jobs: A Global View*. Geneva: OIT, 1ª ed., 2011. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159585.pdf>. Acesso em: 13 out. 2021.

OLIVEIRA, Liziane Paixão Silva; BERTOLDI, Márcia Rodrigues. **A importância do Soft Law na evolução do Direito Internacional**. RDIB, ano 1, nº 10, 2012. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/ridb/2012/10/2012_10_6265_6289.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2021.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. **Uma sistematização sobre a saúde do trabalhador: do exótico ao esotérico**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA; Flávia de Paiva; CECATO, Maria Aurea. Trabalho Decente e Emprego Verde: Uma Análise à Luz do Caráter Pluridimensional da Sustentabilidade. **Revista de Direito e Sustentabilidade**, Curitiba, v. 2, n. 2, pp. 207-225, jul/dez, 2016. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistards/article/view/1308/1735>>. Acesso em: 08 mar. 2021.

ONU. **Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano**. In: Anais Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano. Estocolmo, 1972.

ONU. Oficina de alta comissão para os Direitos Humanos da ONU. **Trabalho Decente 2030**. 2021. Disponível em: <<http://www.ohchr.org>>. Acesso em: 25 abr. 2021.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/agenda2030/undp-br-Agenda2030-completo-pt--br-2016.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2021.

ONU. **Rio Declaration on Environment and Development**. Rio de Janeiro, junho de 1992.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: Ltr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O Equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do Trabalho e o direito ambiental. **Revista do TST**, Brasília, vol. 77, nº4, out/dez 2011.

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene. A Contribuição da OIT na construção da tutela internacional do meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 70, pp. 529-559, jan/jun. 2017.

PANIKKAR, Raimund. **Is the Notion of Human Rights a Western Concept?** University of California, Santa Barbara. Volume 30, pp. 75-102. Disponível em: <<http://niu.edu.in/slla/is-the-notion-of-human-rights-a-western-concept.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Ambientes Saudáveis de Trabalho. In: FERREIRA, Januário. **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, pp. 127-137.

PIOVERSAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14ª ed. São Paulo: Editora Saraiva. 2013.

PNUMA. **Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável e a Erradicação da Pobreza – Síntese para Tomadores de Decisão**. 2011. Disponível em: <www.unep.org/greeneconomy>. Acesso em: 02 mar. 2021.

PNUMA; OIT; OIE; CIS. **Empregos Verdes: Trabalho decente em um mundo sustentável com baixas emissões de carbono**. Programa das Nações Unidas, set. 2008. Disponível em: <www.unep.org/labour_environment/features/greenjobs.asp>. Acesso em: 12 mar. 2021.

PRESTRE, Philippe Le. **Ecopolítica Internacional**. São Paulo: Senac. 2000.

PROGRAMA EMPREGOS VERDES. *The Green Jobs Programme of the ILO*. OIT: 2009. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/447728.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2021.

RAMOS, Claudemir. Desenvolvimento Econômico Sustentável: Tendências e Desafios na Promoção dos Empregos Verdes no Brasil. **Revista Textos e Debates**, Boa Vista, n. 30, pp.23-28, jul/dez. 2016.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 20. Ed., São Paulo: Saraiva, 2002.

REE, Kees Van Der. *Promoting Green Jobs: Decent Work in the Transition to Low-carbon, Green Economies*. In: CARBONNIER, Christophe. **The ILO @ 100**. V. 11, 2019. Disponível em: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/37968/9789004399013_webready_content_text.pdf?sequence=1#page=269>. Acesso em: 03 out. 2021.

RELATÓRIO V. **Desenvolvimento sustentável, trabalho digno e Empregos Verdes**. Conferência Internacional do Trabalho, 102ª Sessão. 2013, Genebra.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROMA, Júlio César. **Os Objetivos de Desenvolvimento do milênio e sua transição para os objetivos de desenvolvimento sustentável**. Indicadores de Sustentabilidade. 2021. Disponível em: <<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v71n1/v71n1a11.pdf>>. Acesso em 29 set. 2021.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado**. 1ª ed., Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SALIBA, Graciane Rafisa. Convenções da Organização Internacional do Trabalho e a hierarquização da ordem jurídica brasileira. **Revista Serviam Juris**, Vol. 2, n. 2, pp. 99-110, nov/2017. Disponível em: <http://revistas.icesp.br/index.php/Serviam_Juris/article/view/309/226>. Acesso em: 02 mar. 2021.

SALLOUTI, Roberto. **O papel dos bancos na sustentabilidade**. In: Entrevista para a EXAME, 04 de nov. 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=2iPZB0DAA3c>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

SANT'ANNA, Lourival. **Governo prepara plano de geração de empregos em frentes sustentáveis**. CNN. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/governo-prepara-plano-de-geracao-de-emprego-em-frentes-sustentaveis/>>. Acesso em: 09 nov. 2021.

SANTOS, Claudio da Silva. A Declaração da OIT dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as Constituições dos países do MERCOSUL: análise comparativa com vistas a uma harmonização legislativa. **Revista Jurídica**, Brasília, v. 8, n. 83, pp. 84-101, fev/mar, 2007. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/320/0>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos humanos e negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMIENTO, D. *La autoridad del derecho y la naturaleza del soft law*. **Cuadernos de Derecho Público**, V. 28, 2006.

SILVA, Davi José de Souza; FERREIRA, Luciano Cavalcante de Souza. A Efetividade das Normas da OIT. In: **XV Congresso Nacional do CONPEDI**, Manaus, 2006, pp. 614-534.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SILVA, Virgílio Afonso. Evolução dos Direitos Fundamentais. **Revista Latino-Americana de Estados Constitucionais** 6. 2005. Pp. 541-558.

SOMAVIA, Juan. *Trabajo Decente*. **Memorial da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT**. 2021. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 03 mar. 2021.

SOUZA, Zoraide. A Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**. Ano VII. Nº 9. Dezembro, 2006. Disponível em: <<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Zoraide.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2021.

SPANGENBERG, J.H.; BONNIOT, O. *Sustainability indicators: a compass on the road towards sustainability*. Wuppertal: Wuppertal Institute, n. 81, 1998.

SUGAHARA, Claudemir. Desenvolvimento Sustentável e Empregos Verdes no Brasil. 2010. **Dissertação (Mestrado em Economia Política)** – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Ladislau Dowbor.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à constituição**. 1º V., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. Editora Renovar: São Paulo, 2010.

THOMAZ, Albert. *Organisation internationale du Travail: origine, développement, avenir*. **Revue Internationale du Travail**, vol.1, n° 1, p. 5-22, 1921.

TILIO NETO, PD. Da intervenção ambiental à ingerência ecológica. In: **Soberania e ingerência na Amazônia brasileira**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 2010, pp. 26-45. ISBN 978-85-7982-047-2.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. A Contribuição das Organizações Internacionais ao Desenvolvimento Progressivo do Direito Internacional. In: **XXXII Curso de Direito Internacional Organizado pela Comissão Jurídica Interamericana da O.E.A**, Rio de Janeiro, Brasil, 25 de julho a 13 de agosto de 2005. Disponível em: <https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/publicaciones_digital_XXXII_curso_derecho_internacional_2005_Antonio_Augusto_Cancado_Trindade.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2021.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Direito das Organizações Internacionais**. 4ª Ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

TRINDADE, Sérgio C. Agenda 21: estratégia de desenvolvimento sustentável apoiada em processos de decisão participativa. In: CAVALCANTI, Clóvis. **Meio ambiente, desenvolvimento sustentável e políticas públicas**. 3ª ed. São Paulo: Cortez; Recife: Fundação Joaquim Nabuco, 2001, pp. 260-270.

UNEP. *How nature can protect us from pandemics*. 2020. Disponível em: <www.unep.org/news-and-stories/video/how-nature-can-protect-us-pandemics>. Acesso em: 30 out. 2021.

UNEP. *Towards a green economy: Pathways to sustainable development and poverty eradication*. Nairóbi: United Nations Environment Programme, 2011. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/126GER_synthesis_en.pdf>. Acesso em 30 out. 2021.

VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Tradução de Maria José Triviño. Madrid: Tecnos, 1977.

VAN DIJK, Pieter. *Normative Force and Effectiveness of International Norms*. 30 F.R.G. Year Book Int'l L, pp. 9–35, 1987.

WEIL, Prosper. *Towards Relative Normativity in International Law*. **American Journal of International Law**. Vol. 77, pp. 413-442, 1983.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of Jobs Report 2020*. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf>. Acesso em: 30 out. 2021.

WRI. **Uma nova economia para uma nova era**: elementos para a construção de uma economia mais eficiente e resiliente para o Brasil. 2020. Disponível em: <https://wribrasil.org.br/sites/default/files/af_neb_synthesisreport_digital.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego. 2012. **Dissertação (Mestrado em Direito)** - Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos.

ZAGO, Evair de Jesus. A tutela coletiva do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. 2010. **Dissertação (Mestrado em Direito)** - Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP, São Paulo. Orientador: Prof. Dra. Rita de Cássia Corrêa de Vasconcelos.