

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Is there decent work in a “great place to work”?

Márcia Spindler

Auditora-Fiscal do Trabalho. Mestra em Trabalho, Saúde e Ambiente pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). Especializada em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especializada em Higiene Ocupacional pela Escola Politécnica da USP. Bacharela em Comunicação Social pela Universidade Anhembi Morumbi. <https://orcid.org/0009-0009-5814-1299>

Filipe Colares Nascimento

Auditor-Fiscal do Trabalho. Mestre em Ciências do Trabalho (Fundacentro). Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Engenharia de Segurança no Trabalho (UFMT). Graduado em Engenharia Elétrica (UFMG) e em Direito (Laureate International Universities). <https://orcid.org/0000-0001-5402-9181>

RESUMO: A maioria das pessoas busca selecionar, quando possível, os locais nos quais deseja exercer o seu trabalho, supondo que os melhores se relacionem com o que se idealiza ser um trabalho decente. No entanto, nem sempre há uma compreensão adequada do que este termo representa: respeito aos direitos humanos e fundamentais, como o mínimo necessário para se viver com dignidade. Assim, o presente estudo de caso analisou o meio ambiente de trabalho de uma empresa já certificada como “um ótimo local para se trabalhar” a fim de verificar se ele era condizente com a concepção atual e internacional de trabalho decente. Concluiu-se que o clima organizacional da empresa analisada é, em regra, bom, sobretudo para a maioria dos empregados que participaram das enquetes promovidas pela instituição certificadora. Porém, os cuidados conexos à saúde e segurança ocupacionais dos trabalhadores são insuficientes e, há muito a ser feito no que concerne à inclusão dos grupos vulneráveis.

Palavras-chave: trabalho decente, meio ambiente do trabalho, direitos fundamentais, dignidade.

ABSTRACT: Most people try to select, if possible, the places in which they want to work, assuming that the best ones are related to what is idealized as decent work. However, there is not always an adequate understanding of what this term represents: respect for human and fundamental rights as the minimum necessary to live with dignity. Therefore, this case study analyzed the working environment of a company already certified as “a great place to work” to verify whether it was consistent with the current and international conception of decent work. It was concluded that the organizational climate of the company analyzed is, as a rule, good, especially for the most employees who participated in the surveys promoted by the certifying institution. However, care related to workers' occupational health and safety is insufficient, and there is much to be done regarding the inclusion of vulnerable groups.

Keywords: decent work, work environment, fundamental rights, dignity.

1. INTRODUÇÃO

A maioria das pessoas escolhe a sua profissão de acordo com suas aptidões, seus gostos, suas expectativas. Do mesmo modo, é natural que elas busquem selecionar, quando possível, os locais nos quais desejam exercer o seu trabalho. E, por óbvio, supõe-se que estes lugares se relacionem com o que se idealiza ser um trabalho decente.

Para o senso comum, o termo “trabalho decente” tem alguns quesitos que se apresentam irrefutáveis e consensuais: um emprego com salário e jornada razoáveis, ausência de atos discriminatórios patentes e de trabalho infantil, instalações físicas com condições mínimas de conforto, trabalhadores gozando de certa liberdade de atuação, relações interpessoais colaborativas etc.

Alguns outros aspectos, embora sejam abarcados pela significação mais formal da expressão, e sejam um ponto importante para concretude da dignidade humana, não são tão facilmente notados. O que pode ser o caso de situações preconceituosas ou discriminatórias que não digam respeito ao espectador e; que pelo fato de ele não estar diretamente envolvido, acaba não as identificando.

Demandas relacionadas à segurança e saúde no trabalho também não costumam fazer parte do rol de premissas. Como muitas questões conexas a este tema não são

evidentes para grande parte da população – seja porque não apresentam prejuízos imediatos, seja por desconhecimento – elas também podem passar despercebidas.

Como se nota, a percepção sobre dado assunto é construída a partir de diversos fatores, que passam por indicadores objetivos – que envolvem conhecimentos específicos, e subjetivos – que incluem sentimentos pessoais, influências alheias (inclusive subliminares) etc.

Sistemas de certificações são instrumentos que contribuem para formação de percepções e, em geral, são provenientes de empresas privadas que visam atestar e/ou dar credibilidade a algo. Nos casos dos “bens de crença”, onde, por natureza, o público não consegue ter conhecimento sobre a qualidade do bem ou do serviço (como no caso de componentes técnicos, condições sociais de produção e impacto ecológico), as certificações podem induzir os indivíduos a fazerem suas escolhas (HERSCOVICI, 2017). E, até mesmo, a selecionarem locais de trabalho que priorizam determinadas condições em detrimento de outras. É o caso da consultoria – e marca - aqui analisada, que certifica e premia os ótimos locais para se trabalhar.

Independentemente de como o labor diário é percebido, na esfera dos direitos humanos e fundamentais, o trabalho decente requer respeito a parâmetros essenciais que os constituem, como inexistência de trabalho forçado e/ou infantil, ausência de situações discriminatórias, condições justas e que respeitem a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Com o intuito de atrair atenção para o tema, e verificar se a segurança e saúde no trabalho, em paralelo com outros quesitos que compõem um labor digno, têm sido adequadamente consideradas em locais certificados pela consultoria selecionada, o presente estudo se propõe a analisar o meio ambiente de trabalho de uma empresa já autenticada como “um ótimo local para se trabalhar”. Igualmente, busca verificar a existência de relação entre a concessão de um certificado relevante em atrair mão de obra e a adoção de ações que visam garantir um local de trabalho salutar e seguro.

Com base nestas premissas, o ponto focal desta pesquisa é responder ao questionamento: A realidade de uma empresa certificada como “um ótimo local para se trabalhar” apresenta meio ambiente de trabalho condizente com a concepção atual e internacional de trabalho decente?

2. METODOLOGIA

Este trabalho, como já referido, busca uma resposta para a indagação: A realidade de uma empresa certificada como “um ótimo local para se trabalhar” apresenta meio ambiente de trabalho condizente com a concepção atual e internacional de trabalho decente? Para tentar encontrá-la, elegeu-se o estudo de caso, com abordagem dedutiva e natureza qualitativa e exploratória, como procedimento metodológico.

A operacionalização dele contou com seis etapas. Na primeira, foi realizada incursão bibliográfica para contextualização da matéria que envolve o trabalho decente. O que incluiu, até mesmo, a significação hodierna do termo. Ela se deu por meio de consultas a livros e artigos cujos autores foram eleitos porque tinham publicações atuais e/ou bastante referenciadas sobre a temática. Os principais termos e palavras-chaves utilizados isoladamente ou combinados, em língua portuguesa, para a busca do referencial teórico foram, prioritariamente: trabalho, decente, digno, dignidade.

De modo acessório, para as demais seções do texto, foram consultadas bases de dados nacionais disponibilizadas virtualmente em sítios eletrônicos especializados (como CAPES) e endereços eletrônicos de instituições que têm atuações relacionadas aos tópicos debatidos (como, por exemplo, o Ministério do Trabalho e Emprego e a Organização Internacional do Trabalho). O critério de escolha para as publicações foi a pertinência, ou a afinidade da fonte de informação, com o presente estudo de caso, ou, com alguns de seus pontos – tal como nas situações que envolveram pesquisas sobre certificação (ões), clima organizacional, entre outros.

Na segunda, coletou-se informações sobre como ocorre o processo de certificação para que uma empresa seja reconhecida como “um ótimo local para se trabalhar”. Os principais dados foram extraídos do sítio eletrônico da instituição certificadora que está sob exame, mas que não será referenciado para não revelar a identidade dela.

Na terceira, a partir de uma investigação naturalista - que estuda situações do mundo real, sem controle ou manipulação, através de fiscalização na modalidade mista¹, que inclui a inspeção física de um estabelecimento e a verificação de documentos, visitou-se uma empresa que foi certificada no ano de 2022. No ambiente laboral e produtivo desta, observou-se as atividades efetuadas, os equipamentos utilizados, os modos operatórios; também, conversou-se informalmente com os representantes do empregador e com outros funcionários e se recolheu documentos para exame.

¹ Os autores procuraram manter o anonimato do empregador, a fim de não o expor desnecessariamente neste texto. Contudo, a publicidade é princípio da administração pública (art. 37 da Constituição Federal) e as limitações da Lei Geral de Proteções de Dados não se aplicam em contextos acadêmicos (art. 4º, II, b da Lei 13709/2018).

Na quarta etapa, procedeu-se a uma análise concisa dos documentos obtidos no passo anterior, a fim de articulá-la com a inspeção física e enriquecer as situações observadas. Na quinta, foram verificadas informações conexas à empresa investigada, que são disponibilizadas nas bases de dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Os dados selecionados – que, em geral, são obtidos através de declarações do próprio empregador, demonstram acidentes do trabalho ocorridos no estabelecimento, distribuição de empregados por raça e sexo, quantitativo de pessoas com deficiência admitidas, salários pagos, entre outros.

Na final, avaliou-se o contexto levantado na inspeção física e no exame documental perante os elementos centrais de um trabalho decente. A hipótese básica que orientou esta avaliação foi: nem todos os princípios e normas atrelados à concepção de trabalho decente são observados em empresas certificadas como um ótimo local para se trabalhar. Por sua vez, a hipótese secundária envolveu a seguinte proposição: embora devam ser abarcadas em um ambiente de trabalho decente, questões de segurança e saúde no trabalho nem sempre recebem a importância devida.

O recorte temporal dos materiais apreciados envolveu o período de agosto de 2021 a agosto de 2023, o que engloba os intervalos do processo de certificação e da vigência desta.

3. APRESENTAÇÃO DO CASO

O presente estudo de caso envolve dois atores: a instituição certificadora e a empresa certificada.

A instituição certificadora se apresenta como *“uma consultoria global que apoia organizações a obter melhores resultados através do desenvolvimento de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação”*. Ela tem atuação em 97 países.

O processo de certificação, focado no clima organizacional, resumidamente, ocorre da seguinte maneira: aplica-se uma pesquisa online, não obrigatória, sigilosa e anônima, para identificar os pontos fortes e fracos da organização com base na percepção da força de trabalho; a enquete precisa ser respondida por um percentual mínimo de colaboradores (que varia de acordo com a quantidade total destes); 70% dos respondentes precisam avaliar a empresa de modo favorável; há perguntas de caráter eliminatório. Cumprindo os requisitos, a empresa recebe um selo de certificação que tem validade por 12 meses. O procedimento é pago e os preços variam de acordo com o porte da empresa e com os serviços contratados.

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Cumpra-se notar que tal metodologia é similar à de outras instituições que emitem certificações baseadas no clima organizacional; e pode ser consultada nos sítios eletrônicos de qualquer uma delas.

O selo de certificação é o primeiro passo para que as empresas concorram aos mais de 40 rankings das “*melhores empresas para se trabalhar*”. Alguns destes rankings envolvem diversidade de gênero (mulher e LGBTQIA+); diversidade étnica racial; melhor ambiente para pessoas com deficiência; melhor ambiente para pessoas com mais de 50 anos, destaques jovens etc.

Embora a consultoria declare focar em procedimentos documentais, e não revele se representantes seus comparecem aos estabelecimentos que se candidatam ou candidataram à certificação, ela menciona que práticas indevidas de trabalho identificadas a qualquer tempo acarretam a perda do certificado e, se for o caso, a desclassificação do ranking elegido.

A conquista da certificação, consoante o declarado pela certificadora, permite auferir vantagens que consistem na atração dos melhores talentos profissionais, no fortalecimento da marca empregadora, na melhoria dos resultados financeiros, melhor compreensão das oportunidades de negócios.

Compete esclarecer aqui que o “clima organizacional” começou a ser explorado na década de 60, nos Estados Unidos, quando as organizações começaram a perceber que os sentimentos e os conceitos que os trabalhadores têm de seu ambiente laboral interferem diretamente em sua produtividade e eficiência, o que conseqüentemente melhora, ou piora, o desempenho da companhia (DE SOUZA PRADO; CARDOSO, 2023).

Neste quadro, se as pessoas têm uma boa percepção da sua realidade de trabalho, incluindo as interações internas (entre funcionários de mesmo e de diferentes escalas) e as externas (com clientes e fornecedores, por exemplo), a empresa tende a obter benefícios, de modo a desenvolver um crescimento sustentável (DE SOUZA PRADO; CARDOSO, 2023).

A empresa certificada, por sua vez, é uma multinacional do ramo metalúrgico, de grande porte, situada na região metropolitana de São Paulo. Conta com empregados próprios e terceiros; porém, estes últimos não atuam na atividade fim. No estabelecimento, a rotatividade de empregados é baixa e; historicamente, o sindicato da categoria tem atuação constante e relevante.

A pesquisa de clima organizacional, cujo principal intuito proferido era “*aumentar o nível de excelência como empregadora*”, foi aplicada em agosto de 2022. Tal avaliação contemplou sessenta e três perguntas afirmativas, que foram divididas em cinco temas: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem. A pontuação necessária foi alcançada e, em seguida, a organização foi certificada.

4. CONTEXTUALIZAÇÃO

Em resposta às brutalidades da Segunda Guerra Mundial, no pós-guerra iniciou-se o processo de reconstrução dos direitos humanos, que ficou notório a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Foi este documento, ao afirmar que tais direitos são universais e que a condição de pessoa é o único requisito para requerê-los e para exigir a respectiva proteção em quaisquer circunstâncias, com vistas à dignidade, que introduziu a conceituação contemporânea que temos sobre o assunto (MAZZUOLI, 2014; PIOVESAN, 2019).

Além da Declaração Universal, outros dois documentos sustentam o sistema internacional de proteção dos direitos humanos: o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos criados em 1966 com a finalidade de dar operatividade técnica aos direitos elencados na declaração de 1948. Estes três documentos, em conjunto, constituem a Carta Internacional de Direitos Humanos, um diploma essencial para que o direito do trabalho brasileiro se desenvolva sob uma visão humanista, e não contratual (MAZZUOLI, 2014; ARANTES, 2023).

Sob este cenário de construção e restauração dos direitos humanos, Mazzuoli (2014) destaca a Organização Internacional do Trabalho como o antecedente que mais contribuiu para a formação do Direito Internacional relacionado. Fundada em 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial, ela buscava estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, mirando a justiça social. Assim, a partir de sua atuação, os direitos das pessoas passaram a ser percebidos, deixando claro quem era o sujeito de direitos a ser protegido pela ordem internacional (MAZZUOLI, 2014).

No âmbito nacional, foi a partir da Constituição Federal de 1988, a qual proclamou a dignidade da pessoa humana como diretriz e valor supremo, que se intensificaram a interação e a conjugação do direito internacional com o direito interno. Isto fortaleceu

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

a sistemática de proteção dos direitos fundamentais², em razão de que o ser humano foi colocado como centro convergente destes (PIOVESAN, 2019; ARANTES, 2023).

Nesta carta constitucional, os valores sociais do trabalho também figuram, ao lado da dignidade da pessoa humana, entre os princípios fundamentais do país. Isto se deve ao fato de os direitos trabalhistas configurarem importantes mecanismos para a cidadania, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades, um convívio social sadio e o reconhecimento do próprio valor social do trabalho. Daí a necessidade de os fundamentos supra referidos se projetarem por todo universo constitucional e legal, no mesmo compasso, sem que um se contraponha ao outro (ALVARENGA, 2020).

Para este mesmo sentido aponta a concepção de trabalho decente, que ficou manifesta a partir da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, em 1998. Ela expõe que trabalho decente é o produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Azevedo Neto (2015) comenta que, a partir da mencionada declaração, a Organização Internacional do Trabalho deixou de apenas tentar proteger os trabalhadores contra práticas abusivas já instaladas nas sociedades; adotou uma postura mais proativa, com vistas a melhorar as relações de trabalho. Este novo comportamento se deu para que os Estados-membros mirassem um desenvolvimento sustentável, por meio da adoção de políticas de promoção do emprego, de remuneração justa, de proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores e, portanto, também de redução das desigualdades sociais (AZEVEDO NETO, 2015).

Ou, conforme consta no próprio sítio eletrônico da Organização Internacional do Trabalho, a constituição do conceito se deu para que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (que à época eram chamados de Objetivos de Desenvolvimento do Milênio) definidos pelas Nações Unidas fossem alcançados, em especial o de n. 8, que busca “*promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos*”. Igualmente, se deu para que quatro propósitos estratégicos da própria instituição convergissem: o respeito aos direitos no trabalho, sobretudo aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e

2 Mazzuoli (2014) esclarece que o termo “direitos humanos” refere-se a direitos positivados no plano internacional, que podem ser reivindicados por qualquer sujeito; enquanto a expressão “direitos fundamentais” vincula-se às particularidades constitucionais de proteção, ou seja, aos direitos previstos nos textos constitucionais, que vigoram numa ordem jurídica concreta, mas limitada no tempo e espaço.

erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2023).

Este novo enfoque – que ensejou no reconhecimento do trabalho (o decente) como ferramenta essencial para a conquista, e posterior conservação, da justiça social, se mostra indispensável atualmente, onde impera a globalização e a intensificação das políticas neoliberais.

No neoliberalismo, por meio da mínima intervenção estatal, os capitais globais miram o lucro constante e crescente. E, neste cenário, onde há a possibilidade da sua transferência de um lugar para outro no mundo, de acordo com os custos de mão de obra e com a flexibilização das regras trabalhistas, a exploração desmedida é fomentada. Como resultado, ocorre o rebaixamento das condições de trabalho, que tem como efeitos maléficos a precarização, a miséria e o conseqüente aumento de pessoas excluídas socialmente, o que, por sua vez, resulta em privação de liberdade (D'AMBROSO, 2019).

Reafirmando o foco estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho, para opor-se ao rebaixamento das condições laborais, as quais reduzem os trabalhadores a um discreto valor mercadológico, impõe-se o reconhecimento do trabalho decente como direito humano; como algo que propicie a emancipação e autorrealização – material e espiritual - dos indivíduos, ou, em resumo, a efetivação da dignidade (AZEVEDO NETO, 2015; ARANTES, 2023).

Sob esta ótica, verifica-se que existem movimentos governamentais para redução das desigualdades sociais mediante aplicação do conteúdo do trabalho decente. O Brasil, em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho, assumiu o compromisso de difundir e operacionalizar o conceito a partir de junho de 2003, com a assinatura do Memorando de Entendimento que determinou ações de cooperação técnica, e com consulta a representantes de empregadores e trabalhadores. Foi este ato que deu origem à Agenda Nacional de Trabalho Decente, que foi estruturada em maio de 2006 (AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE, 2006; AZEVEDO NETO, 2015).

Tal agenda almeja combater a pobreza e as desigualdades sociais, garantindo a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável e, para tal, se estrutura em três prioridades: geração de empregos de qualidade, com igualdade de oportunidades e tratamento; erradicação dos trabalhos escravo e infantil; fortalecimento do diálogo social, com ênfase no tripartismo. O programa é incluído nos planos plurianuais, monitorado e avaliado periodicamente, com consulta às

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

organizações de empregadores e de trabalhadores (AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE, 2006).

Em complemento, nove anos depois da instituição da Agenda Nacional do Trabalho Decente, o Brasil, juntamente com mais 192 estados membros, assinou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Esta agenda estampa o plano global proposto, em 2014, pela Organização das Nações Unidas para seus países-membros, com vistas a atingir o desenvolvimento sustentável por meio da erradicação da pobreza, da redução das desigualdades, do investimento na educação, no crescimento econômico e na geração de empregos dignos. Ela foi criada em substituição à Declaração do Milênio (que continha os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio), que, por sua vez, exibia o principal paradigma de atuação da instituição para o século XXI (MILITÃO BERNARDES; BELTRAMELLI NETO, 2023).

A Agenda 2030 compromete os países signatários a adotar medidas – como, por exemplo a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades, a igualdade de gênero, a promoção de comunidades sustentáveis, para promover o Estado de direito, os direitos humanos e a responsividade das instituições políticas no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015).

Como o Brasil é signatário de ambos os programas, era de esperar que seus escopos convergissem integralmente. Entretanto, no tocante à promoção do trabalho decente, Militão Bernardes e Beltramelli Neto (2023) proclamam que existem muitas diferenças entre os indicadores eleitos pela Agenda 2030 para cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 8 (os quais, muitas vezes, estão agregados ao produto interno bruto do país) e os prescritos pela Organização Internacional do Trabalho para o mesmo objeto.

Segundo estes autores, as distinções fortificam a representação de que na Agenda 2030 prevalecem as pretensões do mercado e; devido a isto, não se tem uma compreensão homogênea quanto à temática que envolve o trabalho decente. Isto tem frustrado a implementação e o monitoramento das agendas nacionais e distanciado o conceito original do termo de um referencial de trabalho, direitos humanos e sustentabilidade (MILITÃO BERNARDES; BELTRAMELLI NETO, 2023).

Do exposto até o momento, depreende-se que, em resumo, o trabalho decente associa o ato do labor (seja o físico ou o intelectual) a um ambiente de respeito aos direitos fundamentais e humanos, para que esta conjugação promova a efetivação de uma vida digna para todos os indivíduos e, conseqüentemente, permita que a sociedade alcance um patamar de ordem e justiça. Reforçando esta ideia, Azevedo Neto (2015,

p. 30) proclama que “*só pode ser decente o trabalho visto como valor pessoal, como realização da essência humana*”.

Como a dignidade é o elemento central de toda esta temática, para uma melhor compreensão, cumpre esclarecer o significado dela aqui adotado. Para tal, utiliza-se o entendimento exposto por Barroso (2010), o qual menciona que a dignidade deve ser compreendida como um valor moral que abarca três conteúdos essenciais: valor intrínseco da pessoa humana, a autonomia da vontade e o valor social/comunitário (BARROSO, 2010).

Neste delineamento, o valor intrínseco da pessoa humana está relacionado a sua condição singular, da qual decorre que todas os indivíduos são um fim em si mesmos, e não meios para a realização de desígnios de outros. Deste valor decorrem direitos fundamentais como o direito à vida, à igualdade e à integridade física e moral. Já a autonomia da vontade é o elemento associado à capacidade de o indivíduo fazer escolhas existenciais básicas e valorações morais. O valor social/comunitário, por sua vez, está ligado a deveres e valores compartilhados em dada comunidade, funcionando como um limite às escolhas individuais (BARROSO, 2010).

Ainda que se tenha elegido esta concepção para a palavra dignidade, se reconhece que existem diversas outras e que elas podem mudar com o tempo e/ou com o espaço territorial. Porém, ainda que cada grupo, que cada pessoa tenha sua idealização do que representa este vocábulo, deve-se chamar atenção para o fato de que o conceito escolhido precisa ser aplicável a todas as pessoas, sem exceções. Ou seja, a dignidade idealizada para minha pessoa precisa ser idêntica à que eu idealizo para meu próximo.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para análise do presente estudo de caso, considerar-se-á como elementos nucleares do trabalho decente: inexistência de trabalho forçado e/ou infantil; ausência de situações discriminatórias; condições de trabalho justas; respeito às normas de segurança e saúde no trabalho. Tais parâmetros foram escolhidos porque, além de estarem implícitos no conceito do termo, acredita-se que se eles não forem observados no domínio laboral, não é possível viver com dignidade.

Analizando-se, mediante os materiais publicados, a instituição certificadora e o respectivo processo de certificação, que se propõe testar a qualidade das empresas na gestão de pessoas e na cultura organizacional, verifica-se, em primeiro, que os trabalhadores entrevistados refletem apenas um percentual do total de empregados, os quais podem,

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

inclusive, representar apenas um setor/departamento. E, por ser uma enquete online, é provável que trabalhadores que utilizem comumente o computador, tenham maior predisposição para respondê-la. Logo, a sua representatividade é discutível.

Em segundo, que os terceirizados e autônomos, que laboram nos mesmos espaços dos empregados, não são ouvidos. Em termos de trabalho digno, as circunstâncias ideais de labor deveriam abarcar todos os trabalhadores, sem distinções. Então, para mostrar seu comprometimento em oferecer (ou exigir dos responsáveis) condições justas e adequadas àqueles que exercem atividades em seus ambientes, também seria útil para a empresa saber a opinião destas pessoas.

Em terceiro, que as respostas à enquete podem não ser tão espontâneas ou sinceras. Ainda que a pesquisa aplicada seja opcional, sigilosa e anônima, alguns funcionários podem não levar esta informação muito a sério. Isto pode gerar um incômodo que os leva a responder, obrigatoriamente, as questões. Além do mais, quem responde pode se sentir na obrigação de o fazer de modo positivo, pois, sempre há a possibilidade de a identidade ser revelada e, conseqüentemente, há receio em responder negativamente e ser penalizado ou demitido.

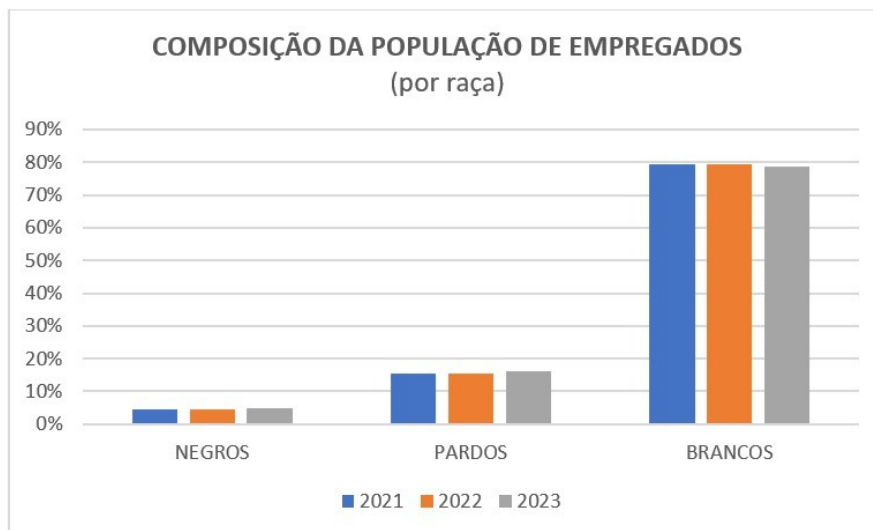
Em quarto, que não é possível saber se os pontos fracos da empresa foram abordados na pesquisa; a princípio ela é genérica, não customizada. Em quinto, que, consoante o enunciado, as intenções da certificação estão voltadas para atrair os melhores talentos. Isso favoreceria os indivíduos que têm condições de estudar e se aprimorar e, poderia refutar um processo de seleção de pessoal com propósitos realmente inclusivos.

Em relação à organização certificada, não foram constatados casos de trabalho forçado ou de exploração de trabalho infantil.

No que concerne às situações discriminatórias, elegeu-se três assuntos para estudo: diversidade de raças, diversidade de gênero, contratação de pessoas com deficiências.

Tendo em vista a diversidade racial, os dados coletados do sistema Esocial resultaram no gráfico abaixo, que demonstra a composição percentual de cada raça comparada às demais populações de empregados, a cada ano do triênio 2021-2023. O número de indivíduos que se declararam pertencentes às raças asiática ou indígena foram insignificantes.

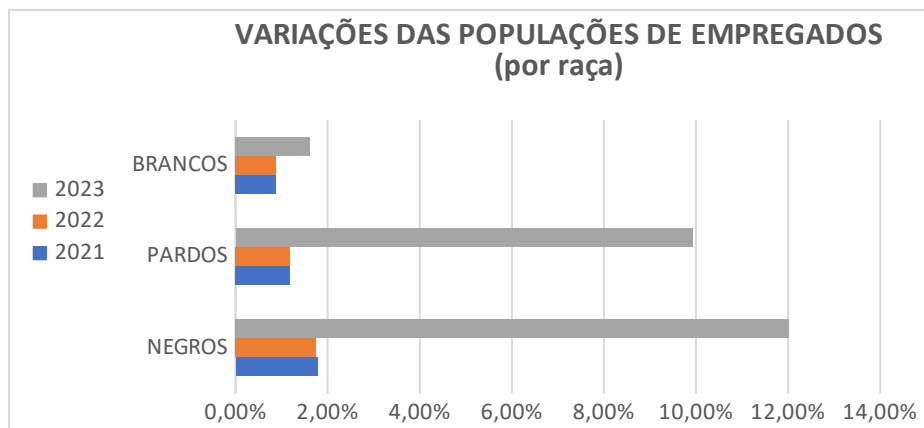
Figura 1 - Composição percentual da população de empregados por raça e ano



Fonte: Sistema Esocial, dados da empresa fiscalizada, organizados pelos autores.

As variações das populações de empregados de diferentes raças, ao longo do triênio 2021-2023, foi a seguinte:

Figura 2 - Variação das populações de empregados por raça e ano



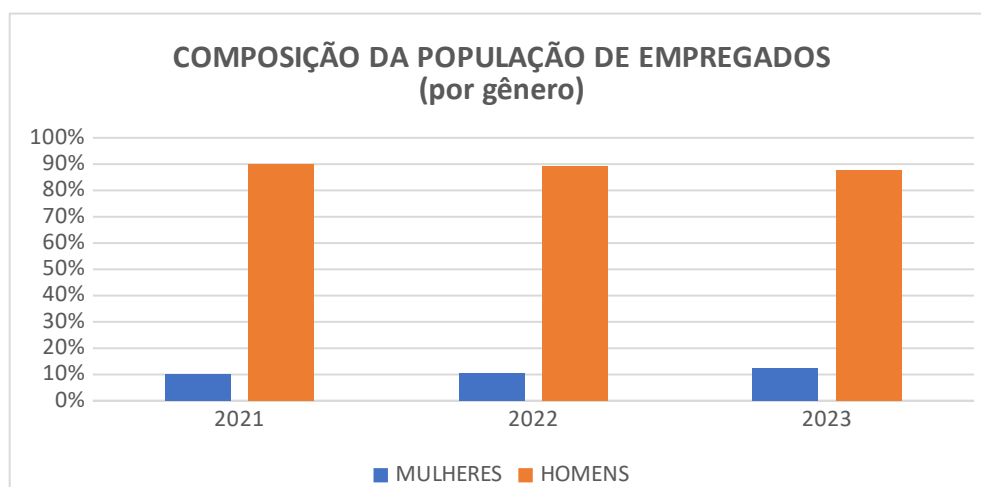
Fonte: Sistema Esocial, dados da empresa fiscalizada, organizados pelos autores.

É possível depreender do gráfico 2 que a empresa tem praticado um processo de diversificação de sua população de empregados sob a perspectiva de raça. Ainda que a maioria dos empregados da empresa (quase 80%) seja composta por pessoas brancas, este segmento sofreu um discreto decréscimo ao longo do período sob verificação. Ao mesmo tempo, verifica-se um aumento nas contratações de pessoas negras e pardas.

Contudo, apesar do aparente processo de diversificação racial da população geral de empregados na empresa (gráfico 2), o que se percebe é que a quantidade de pardos (gráfico 1) ainda é muito baixa, sobretudo se compararmos com a diversidade populacional do estado de São Paulo, que, em 2022, era 31,6% parda, 8,6% preta e 57,8% branca (IBGE; 2022).

No que diz respeito ao gênero, pelos registros efetuados pela empresa, que utilizam a denominação “sexo masculino” e “sexo feminino”, não foi possível verificar se ela emprega indivíduos da comunidade LGBTQIA+. Assim, constatou-se, apenas, que o quantitativo de pessoas do gênero feminino é extremamente inferior ao do masculino, conforme se nota no gráfico abaixo:

Figura 3 - Composição da população de empregados por gênero e ano



Fonte: Sistema Esocial, dados da empresa fiscalizada, organizados pelos autores.

Ao longo do período analisado, a proporção entre homens e mulheres – que é de quase 9 para 1 – praticamente manteve-se estável. Porém, reparou-se que a participação feminina em cargos da área de produção aumentou. Tal ampliação,

considerando-se a proporção entre quantidade de mulheres na função de produção e a quantidade de mulheres em demais funções, foi de 7% no triênio.

Assim, quanto à diversidade de gênero, embora tenha ocorrido um sutil aumento – que foi declarado como planejado - na contratação de pessoas do sexo feminino nos últimos três anos, o quantitativo total está muito distante da realidade demográfica do estado de São Paulo, que é de 51% de mulheres (23.308.396) e 49% de homens (22.096.531) (SEADE, 2023).

Como a organização tem um quadro de funcionários bastante antigo, com 84% da mão de obra contando com mais de dez anos de casa, pode-se aventar a hipótese de que a empresa teria dificuldades de integrar outras comunidades no quesito de diversidade de gênero.

Já no que concerne à contratação de pessoas com deficiência, verificou-se que o quantitativo de admitidos nesta condição está um pouco acima da quota determinada pelo artigo 93 da lei n. 8.213/1991 (que é calculada com base no total de empregados da matriz e filiais). E, especificamente no estabelecimento auditado, não ocorreram variações na quantidade de contratados nos últimos três anos. Como o número se manteve estável, infere-se que não há interesse deste empregador em ampliar o recrutamento de indivíduos com algum tipo de impedimento.

O fato de, no geral, o local não estar apto e/ou adaptado para receber cidadãos com qualquer tipo de deficiência, principalmente aqueles que têm limitação de movimentos, de locomoção, ou, deficiência visual ou mental, pode corroborar este entendimento.

Outra situação percebida é que mais de 50% das pessoas com deficiência contratadas ocupam funções que estão entre as de maior o risco - as quais aqui se deliberou aquelas relacionadas à linha de produção. No entanto, nos locais onde supostamente elas laboram, visualizou-se que existem muitas barreiras arquitetônicas (não há sinalização para cegos, rampas e portas largas, escadas e rampas com corrimãos de ambos os lados, uso da linguagem de libras, elevadores com voz digitalizada etc.). Disto, deduz-se que, para o tipo de deficiência apresentada por seus trabalhadores, as adaptações do local de trabalho não se mostram essenciais.

Todavia, deve-se ter em mente que a falta de implantação de recursos que deixem o ambiente laboral acessível a trabalhadores com quaisquer deficiências, restringe o acesso de alguns destes à empresa. Logo, a inclusão praticada se mostra falha (pela falta de adaptações no meio ambiente) e restrita e, portanto, ainda discriminante.

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Quanto aos assuntos que envolvem a segurança e a saúde dos trabalhadores (próprios ou não), foi verificado, durante inspeção física no estabelecimento, a existência de riscos químicos, físicos, de acidentes e relacionados a fatores ergonômicos. Os três primeiros também são reconhecidos nos documentos da empresa – como, por exemplo, no Programa de Gerenciamento de Riscos e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Os riscos psicossociais e os relacionados a fatores ergonômicos não são reconhecidos pela companhia na gestão de riscos, mesmo que ela tenha elaborado as análises ergonômicas dos postos de trabalho. De todo modo, deve ser salientado que a presença dos últimos, nos diversos departamentos, foi marcante durante a execução da vistoria física. E, além disso, chamou a atenção o fato de haver no local um espaço, de dimensões notórias, para tratamento fisioterápico (ou reabilitação) dos empregados.

Alguns setores receberam a implantação de medidas de proteção coletiva que melhoraram consideravelmente o ambiente nos últimos três anos; entre as providências se destacam os sistemas de proteção de máquinas, que foram demandados em fiscalizações anteriores e em decorrência de acidentes gravíssimos. Apesar disso, para grande parcela dos riscos, a empresa ainda foca na utilização dos equipamentos de proteção individual e em medidas administrativas.

Em relação às situações em que ocorreu a emissão de comunicação de acidente do trabalho – que incluem acidentes típicos, independente da gravidade, e doenças onde houve o reconhecimento donexo causal com o labor, verificou-se que a taxa de incidência destes acidentes no local foi de 36,6 por mil empregados em 2021, de 33,2 em 2022 e de 17,1 em 2023 (após projeção para doze meses).

As taxas de 2021 e 2022, conforme o apurado no observatório digital de segurança e saúde no trabalho, foram bastante superiores à taxa de incidência de acidentes no estado de São Paulo que, considerando todos os setores da economia, foi de 18,1 acidentes por mil trabalhadores no ano 2021 e, de 18,6 no ano de 2022 (SMARTLAB, 2023).

Examinando-se apenas as ocupações mais arriscadas (que, como já comentado, aqui se considerou aquelas conexas às atividades de produção, tais como ferramenteiro, soldador, montador de produto, mecânico de manutenção, chapeador e pintor de peças metálicas), a taxa de incidência de acidentes do trabalho ficou em 39 em 2021, 51 em 2022 e 24 em 2023 (após projeção para doze meses).

Os dados levantados pelo sistema Esocial demonstraram, também, um número irrelevante de registros de doenças no trabalho e; segundo consta nas declarações, os pouquíssimos existentes foram emitidos após ordem judicial. Tal situação causa estranheza, principalmente, pelos fatos já mencionados de se ter visualizado vários locais onde os riscos associados a fatores ergonômicos são altos e prevalentes e; de haver, dentro da empresa, uma academia terapêutica para recuperação dos trabalhadores.

Ainda, cumpre colocar que os terceirizados e autônomos não são considerados na gestão dos riscos.

Para avaliar se as condições laborais, em regra, são justas, investigou-se os salários pagos, se as jornadas de trabalho são efetuadas dentro dos limites legais, se há diálogo entre empregador e empregados, a relação com o sindicato da categoria trabalhadora, o pacote de benefícios.

Os salários de entrada na empresa, em geral, são baixos, mas acompanham os valores médios que são pagos no mercado. No entanto, como a grande maioria dos empregados possui bastante tempo de empresa, a média remuneratória dos cargos é mais alta que a praticada por outras empresas do setor. Em complemento, a empresa oferece um pacote de benefícios que inclui convênio médico, previdência privada, seguro de vida, transporte fretado, alimentação (considerada de boa qualidade) no local, auxílio creche, participação nos lucros.

No quesito jornada, não foram visualizados horários de trabalho precários. Aparentemente, todos os praticados atualmente estão dentro dos ditames legais.

Sobre a relação com o sindicato dos trabalhadores, percebeu-se que ela é ativa e constante e; que há um alto índice de representantes sindicais na fábrica. Estes fatores fortalecem, inclusive, o diálogo entre empregador e empregados. Dada a antiguidade da maioria dos funcionários - que em geral fazem carreira no local, o pacote de benefícios, os acordos firmados, pode-se aventar que há um relacionamento não conflituoso entre o sindicato da categoria e a empresa.

Trabalhadores terceirizados ou autônomos, que executam suas atividades no estabelecimento, colocaram de modo informal que suas condições de trabalho são inferiores às dos empregados. Como exemplo, citaram salários mais baixos, a impossibilidade de concorrer a uma vaga efetiva, valor do transporte fretado mais alto, tratamento segregado e diferenciado etc. Entretanto, tais alegações não puderam ser analisadas.

Expostos estes dados, dentro do contexto de trabalho decente, afere-se o seguinte:

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Tendo em vista os aspectos relacionados à igualdade de oportunidades, para gênero ou raça, e o combate a todas as formas de discriminação, a organização certificada ainda tem um longo caminho a percorrer.

Embora exista uma programação para a contratação de mais mulheres, é indubitável que a sua população de empregados é pouco diversa. Nenhum movimento para a inclusão de pessoas trans, negros, pardos ou pessoas com deficiência – que estão sendo admitidas apenas para cumprimento da quota legal, foi notado. Faltam ações para legitimar a inclusão destes grupos.

Uma inclusão autêntica deveria conter ações que englobem a preparação do ambiente com adequações arquitetônicas e adaptações dos postos de trabalho de acordo com as características antropométricas dos múltiplos grupos de integrantes da companhia; elaboração de planos de carreiras para que os profissionais não se sintam como um personagem destinado ao preenchimento de quotas; capacitação dos gestores e do time operacional.

No que toca ao quesito da capacitação, se destaca a importância de sensibilização de todos os integrantes da empresa para que as barreiras construídas socialmente sejam rompidas. Não há particularidades territoriais, históricas, culturais ou religiosas que possam servir de justificativas para a violação ou diminuição dos direitos que as pessoas têm em comum.

Reiterando o quanto a conscientização de todas as pessoas é importante, apresenta-se o resultado de uma pesquisa de diversidade realizada pelas plataformas de soluções de clima organizacional Pulses e Nohs Somos, que contou com 6 mil respondentes, dos quais 8% se declararam negros e; as minorias, em geral, representavam menos de 10%. Ela concluiu que os grupos minoritários continuam sendo minoritários nos quadros de funcionários, apesar de os respondentes (mais especificamente, 73%) terem indicado a existência de diversidade (PULSES, 2022).

Para os realizadores da pesquisa, os subsídios levantados evidenciaram o quanto a percepção de mundo da pessoa está ligada à sua própria bagagem cultural e vivência social. Sendo comum, na sociedade, que as pessoas convivam com outras que possuam marcadores sociais semelhantes aos delas. Em conclusão, eles expõem que a presença de qualquer marcador que seja diferente daqueles que permeiam a própria existência do indivíduo é suficiente para a sensação de que o ambiente onde ele convive é diverso (PULSES, 2022).

Em uma outra perspectiva, pode se ponderar que as questões da inclusão das pessoas com deficiência e da diversidade de gênero e raça no mundo do trabalho exige um olhar

diferenciado para grupos que historicamente foram discriminados. Assim, se mostra cogente promover de modo ativo a redução significativa das desigualdades, em todas as suas dimensões, com a inclusão prioritária destes grupos na sociedade, no mercado de trabalho, nos benefícios do desenvolvimento, tal como proposto na Agenda 2030.

Já no que concerne à segurança e saúde dos trabalhadores, igualmente, a empresa encontra-se muito distante das condições que seriam ideais para um trabalho decente. Tal como já explanado, o ambiente laboral, embora tenha sido certificado como ótimo, ainda contém vários riscos (dentre os quais, uma boa parte não está controlada), que podem causar lesões à integridade física, e até mesmo à psíquica, dos empregados.

Quando se examina o meio ambiente de trabalho, a pessoa, na condição de trabalhador deve ser a figura central, pois, considerando-se que a composição básica deste meio envolve o ambiente, a técnica e o ser humano, o seu atributo essencial é o ato de trabalhar. Nesta conjuntura, deve-se entender que o meio ambiente laboral não deve ficar limitado ao local de trabalho, nem ao vínculo de emprego, nem às interações labor-ambientais exclusivamente naturais, sem que se considere as culturais/humanas. Ele deve abranger todos os elementos que compõem as condições de trabalho (materiais e imateriais) de um indivíduo, sendo um sistema dinâmico e social (MARANHÃO, 2016).

É justamente deste dinamismo – mais especificamente da interação dos seus três elementos constituintes, que resultam os fatores de risco que interferem na saúde e na segurança dos trabalhadores (MARANHÃO, 2016). E, para que tais fatores possam ser combatidos e/ou eliminados, necessário que sejam adequadamente reconhecidos e geridos.

No caso em apreciação, não há dúvidas de que a gestão de riscos é falha. Os principais elementos que levam a esta asserção são o fato de o empregador não assumir os riscos associados aos fatores ergonômicos e; a ocorrência de acidentes - que apesar de ter sofrido uma redução aparentemente sustentável ao longo dos anos 2021-2023, ainda reflete desequilíbrios no ambiente e/ou precariedade das condições de exploração do trabalho.

Em complemento, deve-se lembrar que, embora legalmente obrigado, o empregador, na gestão dos riscos laborais, não leva em consideração os terceiros e autônomos. O que demonstra desrespeito para com estas pessoas, que exercem atividades em seu recinto e em prol de seus interesses.

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Não foi possível apurar o motivo de os funcionários terem avaliado a empresa como “um ótimo local para se trabalhar”, mesmo estando na presença de múltiplos riscos. O que se cogita é que as ações de proteção existentes podem parecer suficientes; que existe um certo desconhecimento sobre o tema; ou, que a motivação deles (ou de sua maior parte) estaria relacionada, prioritariamente, à possibilidade de construir carreira (e desenvolver-se profissionalmente) e/ou à remuneração e ao pacote de benefícios.

Em fechamento, sob o panorama da conceituação elegida, averigua-se se, no caso em discussão, estão presentes os três elementos que Barroso (2010) aponta como essenciais para a dignidade: valor intrínseco, autonomia e valor social/comunitário da pessoa humana.

O valor intrínseco da pessoa humana é o conteúdo essencial que garante que a dignidade não depende de concessão e não pode ser retirada; ou seja, que ela é inviolável. Retoma-se que dele decorrem o direito à vida (que é o que dá suporte para a existência e usufruto dos demais direitos), à integridade física e moral, à igualdade (BARROSO, 2010). Assim, para que este elemento se faça presente, tais direitos precisam ser honrados. No entanto, a entidade certificada não demonstrou acatá-los de forma plena. Uma vez que os riscos laborais existentes em seu estabelecimento podem trazer danos às integridades e até mesmo à vida dos empregados que ali laboram e; ao mesmo tempo, não foram testemunhadas ações efetivas para romper com as situações desiguais existentes (e reafirmar que todas as pessoas têm o mesmo valor intrínseco).

A autonomia da vontade, por seu turno, relaciona-se com o poder de fazer valorações morais e escolhas sem imposições externas indevidas e, para que a pessoa possa fazê-las, pressupõe-se que detenha certas condições pessoais e sociais que incluem informação e ausência de privações (BARROSO, 2010). Como grande parte dos empregados tem mais de dez anos de empresa, é plausível dizer que eles têm optado por permanecer naquele trabalho conscientemente e por livre e espontânea vontade. Logo, presume-se que tal autonomia é vivenciada.

Já o valor social/comunitário, como já dito, se relaciona aos princípios compartilhados pela comunidade, segundo seus padrões civilizatórios ou seus ideais de vida com boa qualidade. Também funciona como um limite às escolhas individuais, dentro de um grupo (BARROSO, 2010). No que diz respeito ao evento examinado, se sopesarmos os ideais atuais da comunidade sobre uma vida boa, em relação aos aspectos materiais, verificaremos que a empresa oferece o mínimo almejado pela maior parcela dos cidadãos (salários pagos em dia, recolhimento de FGTS, benefícios etc.). Entretanto, se fossem difundidas as possibilidades de lesões

ou adoecimentos, ou as diminutas chances de uma minoria ser incluída no grupo da empresa, certamente elas não estariam no rol preferências.

6. CONCLUSÃO

O clima organizacional da empresa analisada é, em regra, bom; sobretudo para a maior parcela dos empregados que assim o avaliaram. O fato de a maioria dos contratos de trabalho serem longevos reforça esta assertiva, indicando que, na equação das condições de trabalho, os empregados estão satisfeitos com seu empregador.

Obviamente, este satisfatório clima organizacional é construído através das percepções dos trabalhadores, que podem ser influenciadas por suas experiências anteriores, por suas prioridades instantâneas (tal como receber salário e benefícios), pelo desejo de uma carreira mais estável, pela falta de conhecimento sobre determinadas matérias, pelo status de trabalhar em uma empresa certificada, entre outros.

Quando se aborda o trabalho decente, porém, não é a percepção das pessoas que concebe seu conteúdo obrigatório. É preciso que haja respeito aos direitos humanos e fundamentais, com o propósito de que todos os seres humanos, de forma equânime, possam gozar de uma vida digna, dentro e fora do ambiente laboral.

Gosdal (2006) lembra que a dignidade do trabalhador preexiste ao vínculo contratual, logo, o trabalho não pode ser visto como condição da dignidade, mas essa é condição que deve estar presente no trabalho. Sendo assim, a adaptação às necessidades da empresa jamais pode importar renúncia aos direitos fundamentais dos empregados.

É sob este ponto de vista que a companhia certificada deixa a desejar, uma vez que o trabalho ofertado não consegue reunir os elementos basilares para a concretude da dignidade humana. Os limitados cuidados com a saúde e segurança dos funcionários e as restritas ações para inclusão dos grupos vulneráveis são os principais pontos que a deixam distante do desejado nível de excelência como empregadora.

O zelo com o meio ambiente de trabalho é essencial para promoção do trabalho decente, uma vez que ele se insere no meio ambiente geral (art. 200, inciso VIII, da Constituição da República). Dessarte, e em sintonia com a tese da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos e fundamentais, impossível ter boa qualidade de vida sem que haja simultaneamente boa qualidade do meio ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2010).

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

O mesmo se aplica para os tópicos que versam sobre a inclusão dos grupos vulneráveis, uma vez que não é possível ofertar boa qualidade de vida a todos os cidadãos, sem que sejam proporcionadas condições igualitárias nas alçadas laboral e social. Logo, não há como falar em trabalho decente, voltado à concretização da dignidade humana, sem que oportunidades equitativas (com maior benefício para aqueles que têm menos vantagens) e a saúde, no seu sentido amplo, sejam garantidas e promovidas no domínio do labor.

Sobre os aspectos em que a companhia certificada se mostrou falha, lembra-se que a necessidade de cuidar de ambos é reforçada nas agendas internacionais – como a do trabalho decente e a 2030 – em que o Brasil é signatário. Tais planos, ambicionando a justiça social e o desenvolvimento sustentável, apontam para o empoderamento dos grupos vulneráveis, enfatizando que devemos retirar as barreiras que os impedem de participar em comunidade de forma igualitária. Da mesma maneira, indicam que devem ser proporcionados trabalhos de qualidade a todos; o que demanda, entre outros quesitos, ambientes laborais seguros e saudáveis.

Além disso, os direitos a uma inclusão equitativa e a empregos ou ocupações onde a saúde seja preservada e fomentada ganham amplitude e força através das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. Entre elas, destacam-se as da Organização Internacional do Trabalho de números 111 - Discriminação em matéria de emprego e ocupação, 155 - Segurança e saúde dos trabalhadores, 159 - Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Feitas estas colocações, pode-se avaliar que a hipótese principal deste estudo, de que “nem todos os princípios e normas atrelados à concepção de trabalho decente são observados em empresas certificadas como um ótimo local para se trabalhar”, foi confirmada. A secundária (“embora devam ser abarcadas num ambiente de trabalho decente, questões de segurança e saúde no trabalho nem sempre recebem a importância devida”), por sua vez, também o foi. Mas, para que ficasse mais condizente com a realidade encontrada, deveria ser complementada sob o aspecto de inclusão dos grupos vulneráveis.

Logo, tem-se que a resposta encontrada para a pergunta “a realidade de uma empresa certificada como ‘um ótimo local para se trabalhar’ apresenta meio ambiente de trabalho condizente com a concepção atual e internacional de trabalho decente?” foi “não”.

Isto leva a concluir que a posituação dos direitos humanos no âmbito internacional, e dos direitos e deveres fundamentais na esfera nacional, buscou instrumentalizar as suas manutenções – incluindo a do trabalho decente. Todavia, tal posituação tem se

mostrado insuficiente para a proteção e concretude da dignidade de muitas pessoas, em especial, porque grande parte delas não têm um entendimento adequado do que a expressão representa, nem de que o seu alcance deve ser o mais amplo possível (todos).

Por fim, compete expor os limites e as propostas deste trabalho. Como limitações temos: a dificuldade de generalização dos resultados conseguidos, pois não é possível afirmar que o caso escolhido é relevante ou tem alta representatividade; não foram obtidas informações aprofundadas acerca do processo de certificação, somente as publicadas pela instituição certificadora; não foram efetuadas entrevistas formais com um número representativo de empregados da empresa certificada, apenas conversas informais com poucos representantes destes; a aparente omissão, por parte do empregador, dos registros de doenças relacionadas ao trabalho; a falta de uma análise sobre as condições de trabalho (incluindo salários pagos, benefícios, tempo de carreira, etc.) dos grupos vulneráveis versus a maioria empregada.

Em contrapartida, apresenta-se duas propostas de intervenção. A primeira envolveria a participação das empresas certificadoras nos diálogos sociais promovidos pela Agenda Nacional do Trabalho Decente, com vistas a que as referências destas consultorias sejam as mesmas, ou incluam, as que orientam a promoção do trabalho digno. A segunda abarcaria a reestruturação, por parte do Estado, das instituições que verificam o cumprimento da promoção do trabalho decente e, principalmente, a Inspeção do Trabalho, tendo em vista a baixíssima frequência de auditorias nos estabelecimentos, que resulta, em parte, do desfalque de auditores fiscais.

Também, não se pode deixar de mencionar que seria interessante que estudos semelhantes fossem realizados em outras empresas certificadas.

REFERÊNCIAS

AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE. Brasília, 2006. 19p. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub_Agenda_Nacional_Trabalho.pdf. Acesso em: 06.08.2023

ALVARENGA, R. Z. Sistema internacional de proteção aos direitos humanos: aplicabilidade e efetivação da constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1919) e da Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA et al (org.) **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. Volume 2 [livro eletrônico]. 1.ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

ARANTES, D. A. M. **Trabalho decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2023.

AZEVEDO NETO, P. T. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BARROSO, L. R. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010.

D’AMBROSO, M. J. F.: **Direitos humanos e direito do trabalho**: Uma Conexão para a Dignidade. Belo Horizonte: RTM, 2019.

DE SOUZA PRADO, M.; CARDOSO, E. A importância do clima organizacional: construção e aplicação de instrumento de mensuração de clima organizacional. **Revista Científica E-Locução**, 1(23), 25. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.57209/e-locucao.v1i23.531>. Acesso em 16.09.2023.

GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 2006. 195f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006

HERSCOVICI, A. Assimetrias de informação, qualidade e mercados da certificação: a necessidade de uma intervenção institucional. **Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 1-18, 2017. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rec/article/view/22019>. Acesso em: 12.08.2023

IBGE -INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Tabela 6408 - população residente, por sexo e cor ou raça. **Sistema IBGE de recuperação automática – SIDRA**, 2022. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado>. Acesso em 19.09.2023

MARANHÃO, N. Meio Ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista LTr**, v. 80, n. 4, abril de 2016.

MAZZUOLI, V. O. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Editora Método, 2014.

MILITÃO BERNARDES, M. J.; BELTRAMELLI NETO, S. Trabalho decente na agenda 2030 do desenvolvimento sustentável: dissonâncias entre objetivos e monitoramentos preceituados pela ONU e pela OIT. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S.l.], v. 15, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/32790>. Acesso em: 24 set. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente** [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 04.08.2023

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2010.

ONU - NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, 2015**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 02.09.2023

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PULSES - PLATAFORMA DE GESTÃO DE PESSOAS. **Diversidade: depois de contratar é preciso incluir**. Disponível em: <https://www.pulses.com.br/pulses-namidia>. Acesso em 19/09/2023.

SEADE – FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **Seade população**. São Paulo: Seade, 2023. Disponível em: <https://populacao.seade.gov.br/>. Acesso em: 25.09.2023

SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Promoção do Meio Ambiente de Trabalho Guiada por Dados. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em 23.09.2023.

Data de submissão: 18/10/2023

Data de aprovação: 27/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.