

QUANDO O TRABALHO MATA? UMA QUESTÃO DE DIREITOS LABORAIS OU DE DIREITOS HUMANOS

WHEN WORK KILLS? LABOUR RIGHT OR HUMAN RIGHT QUESTION

António Casimiro Ferreira¹
Teresa Maneca Lima²

RESUMO

Os múltiplos processos de globalização têm sido apontados como responsáveis por inúmeras transformações no mundo do trabalho, criando um mercado de trabalho cada vez mais heterogéneo, contribuindo para o aumento da flexibilidade do trabalho e dos trabalhadores e reduzindo os níveis de proteção legais, a globalização económica influenciou igualmente as instituições ao criar um *deficit* regulatório em termos dos direitos fundamentais do trabalho. A degradação generalizada das condições de trabalho, traduzida no número crescente de acidentes de trabalho e de mortes, coloca, como incontornável e urgente, o debate sobre a promoção e a afirmação dos direitos laborais como direitos humanos. Através da identificação das principais abordagens em torno dos direitos laborais e dos direitos humanos, este artigo discute o direito à segurança no trabalho, enquanto direito humano. Defendendo uma conceção abrangente de direitos humanos, propõe-se que o direito à segurança no trabalho se compagine com o cânone dos direitos humanos.

Palavras-chave: Direitos humanos. Direitos laborais. Trabalho digno e segurança no trabalho

ABSTRACT

The globalization and its multiple processes have been identified as responsible for many transformations in the labour world, the creation of a more heterogeneous labour market, the increase of labour and workers flexibility and the decrease of the legal protection had also impact on the role of public institutions, creating a regulatory deficit in terms of the fundamental labour rights. The poor working conditions and the increasing number of industrial accidents and deaths at work, places the debate on the promotion and assumption of labour rights as human rights as essential and urgent. By identifying the main approaches related with labour rights and human rights, this article considers the right to safety at work as a fundamental human right. Defending an inclusive conception of human rights, we propose the right to safety at work must be included as a human right standard

Keywords: Human rights. Labour rights. Decent work and safety at work.

¹ Licenciado em Sociologia pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE) e doutorado em Sociologia do Estado e da Administração pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, onde exerce funções de Professor Auxiliar. É investigador do Centro de Estudos Sociais e co-coordenador científico do Programa de Doutoramento "Direito, Justiça e Cidadania no Séc. XXI", das Faculdades de Economia e de Direito da Universidade de Coimbra (FEUC e FDUC) e do Centro de Estudos Sociais (CES). CV: <http://www.ces.uc.pt/investigadores/cv/antonio_casimiro_ferreira.php>.

² Investigadora do Centro de Estudos Sociais (CES), membro do Núcleo de Estudos Democracia, Cidadania e Direito. Doutorou-se em "Direito, Justiça e Cidadania no século XXI" da Universidade de Coimbra, com a tese "O que a Lei não vê e o trabalhador sente: o modelo de reparação dos acidentes de trabalho em Portugal". No CES, participou em diversos projectos de investigação sobre temas como participação, relações laborais e acesso ao direito. Suas investigação centram-se nas áreas do acesso ao direito e à justiça, dos riscos profissionais e dos direitos humanos no trabalho. CV: <http://www.ces.uc.pt/investigadores/cv/teresa_maneca_lima.php>.

1 INTRODUÇÃO

A realidade atual, marcada por múltiplos processos de globalização, apresenta-se como um processo extremamente desigual, onde a liberalização dos mercados e das relações comerciais tem introduzido fortes transformações no mundo do trabalho, contribuindo para uma maior atipicidade das relações laborais e precarização das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. De acordo com diferentes análises, tendo por objeto a situação do mundo laboral, estes processos são descritos como ambivalentes por configurarem aspetos positivos, inovadores e dinâmicos mas, também, aspetos negativos, desintegradores e marginalizadores. Estes últimos são os mais salientes, por caucionarem uma tendência generalizada de mercantilização do trabalho e dos seus direitos, erodindo a identidade político-jurídica do Direito do Trabalho que, na senda do espírito de “Philadelphia”, tem sustentado a ideia de que o trabalho não é uma mercadoria (SUPIOT, 2010).

Todas estas transformações têm efeitos mais visíveis em grupos *per se* mais vulneráveis e afetam a definição de políticas públicas de proteção do trabalho e do trabalhador, enfraquecendo-se a preocupação com os direitos humanos em favor do livre comércio e do princípio do mercado (GREIDER, 1997; SUPIOT, 2010; MOREIRA, 2014). Neste cenário, o “capital voa para onde quer que o trabalho seja mais barato” (BALES, 2001, p. 279), podendo lidar com todos os mercados de trabalho ao mesmo tempo e escolher entre eles. Encontramo-nos, assim, perante o fenómeno do *Direito do trabalho ao desbarato* (SUPIOT, 2005), assente num novo padrão de submissão do

trabalho à lógica do capital, mais do que nunca globalizada, isenta de controlo e com poderes para submeter as políticas e os direitos sociais e laborais nos planos internacional e nacional às prioridades e condições de funcionamento dos mercados. O meio utilizado para esta supremacia do capital é um ambiente generalizado de desregulação dos mercados financeiros, de trabalho e de comércio, de que resulta: as elevadas taxas de desemprego; a flexibilização do trabalho; o aumento dos empregos atípicos. Em consequência, o mercado de trabalho mais heterogéneo, levando ao aumento da flexibilidade do trabalho e dos trabalhadores e reduzindo os níveis de proteção legais.

Para além das implicações no mercado de trabalho, a globalização económica influenciou também as instituições. Em primeiro lugar, criou um *deficit* regulatório que reduz, através da internacionalização dos mercados, a eficiência das instituições nacionais para a regulamentação dos mercados de trabalho. Em segundo lugar, as empresas multinacionais, enquanto atores globais, buscam zonas francas de direitos laborais, onde não sejam levados em conta os direitos fundamentais do trabalho. A consequência mais visível deste processo é a degradação generalizada das condições de trabalho e inefetividade das normas laborais mais básicas.

Apesar de os diagnósticos sobre os efeitos da globalização económica e das transformações no mundo do trabalho nos direitos dos trabalhadores não serem consensuais, o facto é que o debate sobre a promoção e afirmação dos direitos laborais é incontornável. Perante este cenário, deve destacar-se na geopolítica da defesa dos direitos laborais, não só da sua efetividade mas da institucionalização

de padrões dignos, o papel desempenhado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Na esteira do seu *Quest for Social Justice*, defende que o desenvolvimento económico deve incluir a criação de emprego e condições de trabalho em liberdade, segurança e dignidade. A OIT tem contribuído para este desafio através da elaboração e promoção de normas laborais internacionais que assegurem que o crescimento e desenvolvimento económicos andem lado a lado com a promoção de direitos laborais. Para além da adoção de diversas Convenções e Recomendações, que fazem parte do seu padrão normativo, deve destacar-se a Declaração sobre Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998, e a sua defesa por um trabalho digno, em 1999. No caso da Declaração sobre os Direitos Fundamentais do Trabalho, a OIT assume um papel crucial ao considerar que todos os Estados-membros estão obrigados a cumprir estas normas fundamentais, mesmo em caso da não ratificação das Convenções a que se reportam. A adoção destas normas fundamentais do trabalho deu visibilidade aos direitos laborais e à necessidade de proteção dos trabalhadores, afirmando-se como um guião incontornável para a defesa dos direitos laborais enquanto direitos humanos.

Se, por um lado, o horizonte normativo dos direitos humanos no trabalho transporta uma mensagem assente no princípio da dignidade da pessoa humana, por outro, a realidade do mundo do trabalho evidencia a intensa, extensa e profunda violação dos mesmos. Num trabalho de referência, escrito em 2003, Anthony Woodiwiss, sublinha que os direitos laborais são dos que sofrem mais violações, dando como exemplo o elevado número de mortes provocadas

por acidentes de trabalho e ou doenças profissionais. Como refere o autor, mais de 2 milhões de pessoas morrem todos os anos vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, o que é mais do que três vezes o número de pessoas que morrem vítimas de conflitos armados (WOODIWISS, 2003, p. 5).

A discussão apresentada neste artigo segue a argumentação anteriormente invocada, discutindo o direito à segurança no trabalho, enquanto direito humano. Esta posição contraria, quer o *mainstream* do pensamento jurídico-laboral, quer os defensores da desregulamentação dos mercados de trabalho, na medida em que apesar dos esforços desenvolvidos pela OIT na promoção de direitos laborais, a definição dos chamados direitos fundamentais no trabalho – ou direitos humanos do trabalho - deixou de fora o direito à segurança laboral, pelo que se torna necessário recusar esta conceção limitadora quanto à abrangência dos mesmo (MARSHALL, 2005). Para compreendermos esta limitação ou omissão e para melhor argumentarmos em defesa da segurança no trabalho como um direito humano, optámos por identificar as principais discussões em torno das fronteiras do direito do trabalho e sublinhamos o modo como o direito à segurança no trabalho se relaciona com os direitos humanos.

A abordagem da problemática da segurança no trabalho dentro da conceção dos direitos humanos parte da discussão da relação entre direitos humanos e direitos laborais e das sinergias que se foram estabelecendo entre estes dois paradigmas, de modo a compreender como a segurança no trabalho se compagina com o cânone dos direitos humanos do trabalho.

2 DOS DIREITOS HUMANOS E AOS DIREITOS DO TRABALHO: UM OLHAR HISTÓRICO

Neste ponto apresentamos uma discussão sobre a evolução dos direitos humanos e dos direitos do trabalho, tentando identificar caminhos convergentes. Através de uma análise mais histórica damos conta dos principais discursos, normativos e teóricos, que apontam para a emergência do novo paradigma dos direitos humanos do trabalho mas que, ao mesmo tempo, identificam um conjunto de incompatibilidades entre os dois conceitos.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (Declaração Francesa), de 1789, marca o surgimento dos primeiros direitos humanos, os direitos civis e políticos, mas não contempla os direitos do trabalho. Como analisado por Vital Moreira “durante toda a primeira fase do capitalismo liberal, até pelo menos à I Guerra Mundial, a relação de trabalho era deixada à liberdade contratual, como qualquer contrato civil, sem nenhuma proteção especial dos trabalhadores” (MOREIRA, 2014, p. 77).

A ideia dos direitos dos trabalhadores, apesar de, historicamente, estar fortemente aliada às primeiras correntes socialistas, no quadro da revolução industrial ao longo do século XIX, continuou até ao final da primeira década do século XX associada ao direito civil, numa lógica individual. Somente em 1919, através da Constituição de Weimar e da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os direitos dos trabalhadores passaram a ser alvo de regulação e proteção em termos do direito internacional. A OIT constituiu, assim, o

primeiro grande referencial global para o mundo do trabalho enquanto “expressão da internacionalização dos direitos dos trabalhadores” no quadro do capitalismo, indissociável dos conflitos sociais e políticos colocados pela questão social e pela revolução russa de 1917.

A Constituição da OIT e as suas convenções e recomendações sobre diversos aspetos do trabalho e do emprego tornaram-se, então, o modelo da regulação das relações de trabalho e do estabelecimento dos direitos sociais, levando os Estados-membros a adotarem normas e medidas mais efetivas de proteção dos trabalhadores. Como salienta Karel Vasak (1983), a partir deste momento começaram-se a delinear estratégias de promoção dos direitos do trabalho e de construção de um Estado social. Todavia, constituindo a OIT uma plataforma internacional de negociação e adoção de convenções, que posteriormente carecem de ratificação pelos Estados-membros para se tornarem vinculativas, e onde as recomendações não têm força jurídica, a taxa de ratificação das convenções nunca se revelou muito elevada e em diversos contextos apresenta um hiato considerável entre o ano de publicação e o ano de ratificação.

Somente com a publicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) das Nações Unidas, em 1948, se vêm reconhecidos internacionalmente os direitos do trabalho. Este instrumento internacional anunciou uma nova era de empenhamento nas liberdades do ser humano, integrando uma visão holística dos direitos humanos, ao salientar a sua universalidade e ao identificar um conjunto geral de direitos que incluía os direitos civis, políticos, económicos,

sociais e culturais. Criando um sistema internacional de promoção da realização dos direitos humanos, com instituições que definiam normas, criavam leis internacionais e fiscalizavam o desempenho, o seu cumprimento era, contudo, da responsabilidade dos Estados nacionais.

A partir deste momento, os direitos humanos ganharam projeção a dois níveis. Em primeiro lugar, a sua universalidade permitia a qualquer pessoa invocá-los contra qualquer Estado e reclamar para si as condições humanas inerentes, independentemente da situação concreta em que se encontrasse. Em segundo, o respeito dos princípios e regras relativas aos direitos fundamentais passou a constituir uma obrigação de cada Estado perante outros Estados. Edificam, assim um “conceito fundamental cuja função é defender, de forma institucionalizada, os direitos da pessoa humana contra os excessos de poder cometidos pelos órgãos do Estado e promover, paralelamente, o estabelecimento de condições humanas de vida, assim como o desenvolvimento multidimensional da personalidade humana” (VASAK, 1983, p. 28). A partir deste momento, entramos numa era de direitos (BOBBIO, 1992), onde os direitos humanos são cada vez mais proclamados e alvo de uma maior de proteção normativa e institucional. No que concerne aos direitos do trabalhador, esta Declaração reconhece o direito ao trabalho; a proibição do trabalho forçado; a liberdade sindical e de greve; a igualdade de oportunidade e de tratamento; a idade mínima para o trabalho e o direito a um trabalho em condições justas, dignas e iguais.

Em termos europeus, apenas em 1950, com a Convenção para a Proteção

dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais – Convenção Europeia dos Direitos Humanos -, se tentou dotar a Europa de uma Carta Comum de direitos e liberdades que resumisse os valores políticos e culturais das democracias ocidentais. Na Convenção Europeia são incorporados alguns direitos dos trabalhadores, nomeadamente a proibição da escravatura e a abolição do trabalho forçado (artigo 4.º) e a liberdade de reunião e de associação (artigo 11.º). Com a criação de uma Europa Social - espaço social europeu com um mercado único - havia necessidade de estabelecer um mínimo de harmonização social referente às garantias em termos de proteção social e de condições de trabalho. Todavia, tal só acontece com a assinatura do Ato Único Europeu, em 1987, apresentado como uma preocupação evidente com a dimensão social do mercado interno, com clara menção, no seu artigo 118.º, a um conjunto de prescrições mínimas progressivamente aplicáveis em matéria de condições de trabalho.

A consolidação do discurso dos direitos humanos do trabalho vem a acontecer na década de 1960, com a assinatura do Pacto Internacional de Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), em 1966, que veio dar força jurídica à DUDH e ampliar os direitos laborais anteriormente consagrados, reforçando e autonomizando, no seu artigo 7.º, o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis. Durante este período, também a OIT adotou um número considerável de Convenções e Recomendações, relativas a diversos aspetos do direito a condições de trabalho justas e favoráveis. Estas cobriam matérias relacionadas com salários equitativos e remuneração igual para

um trabalho igual; segurança e higiene no trabalho; possibilidade de progressão no trabalho; direito ao descanso e a tempos livres, bem como, a férias pagas e a remunerações dos dias de feriado, densificando o código internacional dos direitos humanos no trabalho.

Em 1998, é aprovada pela OIT a Declaração Fundamental sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que condensou “os mais importantes direitos internacionais dos trabalhadores numa categoria de direitos fundamentais dos trabalhadores internacionalmente reconhecidos” (MOREIRA, 2014, p. 83). Traduzindo-se numa fase de defesa de um projeto de justiça social global, estabeleceu como princípios fundamentais do trabalho: 1) a liberdade de associação, liberdade sindical e reconhecimento efectivo do direito de negociação; 2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; 3) a abolição efectiva do trabalho infantil; e 4) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação³. Este processo configurou-se como um fator positivo, uma vez que a defesa dos direitos laborais básicos é indissociável da dimensão social da globalização e marca o ponto de viragem na discussão sobre os direitos humanos no trabalho à escala mundial (FERREIRA, 2001).

Considerados como parte integrante dos padrões sociais que regulam as relações entre empregadores e trabalhadores de forma positiva, os direitos fundamentais do trabalho, apesar de baseados nas

ideias de justiça social, deixam de fora direitos substantivos que “possam ter imediata relevância sobre os custos do trabalho, como o salário mínimo, duração do trabalho, férias pagas, saúde e segurança no emprego” (MOREIRA, 2014, p. 85). Por outro lado, apesar de baseados no ideal de justiça social são considerados um conjunto de *standards* mínimos, que não impõem obrigações de ação aos Estados (FIELDS, 2003; La HOVARY, 2009). Não gozando de uma sustentação universal, na medida em que as Convenções em que se baseiam podem não ser ratificadas por todos os Estados-membros, são considerados como direitos humanos fundamentais ou, pelo menos, princípios universais, mesmo para os países que não tenham ratificado as respetivas convenções (SENGENBERGER, 2005).

A noção de trabalho digno, introduzida em 1999 pelo então Diretor-geral da OIT, Juan Somavia, resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e fixa objetivos sociais e normativos (GHAI, 2006), abrangendo vários elementos: oportunidade para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.

³ Estes quatro direitos, tendo a ver essencialmente com a liberdade e igualdade no trabalho, correspondem a oito convenções anteriormente adotadas: Convenção n.º 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório, de 1930; Convenção n.º 105 sobre a abolição do trabalho forçado, de 1957; Convenção n.º 138 sobre a idade mínima para a admissão ao emprego, de 1973; Convenção n.º 182, sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil, de 1999; Convenção n.º 100 sobre a remuneração igual de trabalhadores masculinos e femininos, de 1951; Convenção n.º 111 sobre a discriminação a respeito do emprego ou ocupação profissional, de 1958; Convenção n.º 87, sobre a liberdade de associação e proteção do direito de organização, de 1948 e a Convenção n.º 98 sobre o direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

Posteriormente adotada pela Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Social, em 2005, e incorporada pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas no que toca à monitorização da aplicação do PIDESC, a noção de trabalho digno também não foi estranha à União Europeia, com a Comissão e o Parlamento Europeu a estabelecerem compromissos políticos para uma promoção da agenda do trabalho digno.

Através desta incursão histórica sobre a evolução dos direitos humanos e dos direitos do trabalho, destaca-se a definição de direitos fundamentais do trabalho pela OIT com vista a conceder a esses direitos uma proteção semelhante àquela de que gozam os direitos humanos. A este propósito, recorde-se que, em termos político-jurídicos, o conceito de diferentes gerações de direitos humanos é consubstanciado na ideia de que a primeira geração (direitos cívicos) tem prevalência sobre a segunda (direitos políticos) e que ambas prevalecem sobre a terceira (direitos sociais e direitos económicos). Esta tendência para perspetivar de uma forma desintegrada as diferentes gerações de direitos humanos conduz à necessidade de debater as questões laborais e sociais atendendo ao seu contexto transnacional e às tensões que os processos de reforma em curso instalam face ao paradigma dos direitos humanos e do trabalho digno preconizado pela OIT, de acordo com o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos.

2.1 A CONSOLIDAÇÃO “EM CRISE” DOS DIREITOS LABORAIS

Construído na primeira metade do século XX, o primado do trabalho tem sido atingido nas últimas décadas por um conjunto de transformações associadas à evolução do capitalismo e da globalização económica, que abalaram a sua estrutura e os seus princípios. Ao mesmo tempo que os direitos laborais e do Direito do Trabalho se afirmavam e consolidavam, o mundo do trabalho enfrentava um conjunto de profundas transformações que apontavam para a erosão da condição cidadã de trabalhador e para a perda de direitos.

Numa era económica cada vez mais global, o mercado de trabalho caracteriza-se por um conjunto de transformações que vai desde a procura crescente de flexibilização, nomeadamente ao nível das relações laborais, ao aparecimento de novas formas de trabalho, que têm implicado uma acentuada desregulação dos mercados, até ao aumento dos riscos vividos e experimentados pelos trabalhadores e consequentemente a uma redução dos direitos laborais e sociais dos mesmos. Ao contrário do que se tem defendido, estas transformações têm promovido e acentuado a exclusão social.

Nas relações de trabalho e no processo produtivo, estas mudanças não têm apenas impacto nas relações sociais de produção, mas apontam para um novo cenário marcado pela precarização e degradação das condições de trabalho e para uma perda crescente de direitos. A este respeito, Paul Singer refere que o “neoliberalismo é umbilicalmente contrário ao Estado de bem estar, porque os seus

valores individualistas são incompatíveis com a própria noção de direitos sociais” (SINGER, 2003, p. 254).

No início do século XXI, poderíamos pensar que esta realidade nos era bastante distante ou, então, característica dos países menos desenvolvidos. Porém, quando analisamos os dados relativos às condições de trabalho nos países da União Europeia (UE) verificamos que ainda persiste um conjunto de situações que atenta contra a saúde e vida dos trabalhadores: tarefas repetitivas; trabalho em ambientes ruidosos, sem iluminação adequada, com temperaturas elevadas; exposição a químicos; trabalho em posições penosas e cansativas e sem condições mínimas de higiene, entre muitas outras (PARENT-THIRION et al, 2007; EUROFOUND, 2012).

No que diz respeito à realidade portuguesa, algumas análises (DIAS et al., 2007; JACINTO, 2007) mostram que as condições de trabalho se situam numa posição mais fraca, comparativamente à média da UE, nomeadamente no que diz respeito aos níveis superiores de sinistralidade. De facto, em Portugal “no caso dos acidentes de trabalho fatais, a taxa de incidência é ainda cerca de três vezes a registada no conjunto da UE-15” (DIAS et al., 2007, p. 118). Estes números tornam-se mais preocupantes quando olhamos para o cenário mundial e constatamos que as vítimas de acidentes de trabalho rondam os 2,4 milhões de trabalhadores/ano (ILO, 2005). Em termos comparativos, podemos afirmar que morrem mais pessoas vítimas de condições de trabalho deficientes do que em conflitos armados (WOODIWISS, 2003, p. 5).

Em contramão da agenda do trabalho digno, a crescente degradação das condições de trabalho e a perda de capacidade de regulação dos mercados e economias, por parte dos Estados, alteram drasticamente a capacidade tradicional do direito nacional na promoção da justiça no mundo do trabalho cada vez mais global. Em termos teóricos adensam-se as discussões sobre: globalização e direitos humanos (DOYLE et al., 2003), com a aceitação internacional dos direitos humanos no campo normativo; globalização e condições de trabalho (GROSS, 2003; FLANAGAN e GOULD IV, 2003), com a globalização a pressionar a convergência das práticas laborais nacionais para denominadores mínimos; direitos laborais enquanto direitos de classe (ADAMS, 2006); direitos laborais e a sua relação com os direitos humanos (ADAMS, 2006b); e finalmente o direito à segurança como fazendo parte do reconhecimento mais amplo da precariedade das relações e culturas de trabalho numa era de globalização económica (SPIELER, 2003; FERREIRA, 2005).

3 DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO: UM NOVO PARADIGMA?

No âmbito das discussões em torno das teorias que visam a compreensão dos direitos humanos, o conceito de dignidade apresenta-se como ponto unificador. Também a evolução história dos direitos humanos e dos direitos dos trabalhadores, apresentada no ponto anterior, se agregou em torno de normas que promovessem e assegurassem a dignidade. Atestando esta

centralidade, o conceito de trabalho digno da OIT, ilustra o modo como os direitos dos trabalhadores passaram a fundamentar-se no ideal de justiça social (HEPPLE, 2003). Apesar desta sustentação e do papel desenvolvido pela OIT na promoção dos designados direitos fundamentais do trabalho, o conceito de direitos humanos no trabalho apresenta-se como controverso, quer em termos institucionais e normativos, quer em termos teóricos.

Na convergência ou divergência entre os direitos laborais e os direitos humanos é possível identificar, pelo menos, três abordagens. A primeira, baseada na defesa de que os direitos laborais, tardiamente consolidados e nascidos antes e à parte das grandes convenções internacionais de direitos humanos, são direitos privativos dos trabalhadores assalariados e não direitos de todos os indivíduos. Vinculando diretamente o Estado e os empregadores ao seu cumprimento, esta abordagem tem o seu foco na dimensão económica da aplicação dos direitos laborais (CLEVELAND, 2003), razão pela qual devem ser desconsiderados como parte integrante da conceção de direitos humanos. Este é, sem dúvida, o discurso mais radical de oposição à inclusão dos direitos laborais no paradigma dos direitos humanos, considerando que existe incompatibilidade entre os direitos humanos do trabalho e competitividade económica, perdendo-se os benefícios do livre comércio (FIELDS, 2003).

A segunda abordagem, não tão restritiva, parte da conceção de direitos humanos mínimos, reconhecendo apenas como direitos humanos do trabalho os quatro direitos fundamentais, definidos pela OIT. Não negando os direitos

laborais como direitos humanos, esta corrente apenas contempla os princípios mínimos internacionais (FLANAGAN e GOULD IV, 2003) proclamados na década de 1990, sob a égide da OIT e já mencionados anteriormente.

Por fim, encontramos uma terceira abordagem, que defende a defesa dos direitos laborais como direitos humanos, na medida em que considera que estes são dos mais violados (WOODIWISS, 2003; SPIELER, 2003; FERREIRA, 2005). Este tipo de discurso assenta, essencialmente, nas consequências sociais da violação dos direitos dos trabalhadores e no ideal de alargamento das conceções de dignidade e justiça social, propostas pela OIT

3.1 A CONCEÇÃO PRIVATIVA E ECONÓMICA DOS DIREITOS LABORAIS

Considerados como direitos privativos dos trabalhadores assalariados e associados à existência de uma relação laboral, os direitos do trabalho afastam-se da conceção universal de direitos humanos. Por sua vez, ao vincularem diretamente o Estado e as entidades empregadoras quanto à sua promoção, defesa e cumprimento, ou seja, ao necessitarem de ações positivas dos Estados para se afirmarem enquanto direitos (CRANSTON, 1973), representam um custo económico, que justifica, segundo a análise de Gary S. Fields (2003), a desconsideração dos direitos laborais enquanto direitos humanos. Também o estudo apresentado por Juan Botero e outros (2004), centrado na natureza e tipologia dos direitos dos trabalhadores vai no sentido de lhes atribuir

menor vinculatividade e justiciabilidade. A reflexão proposta por Sarah H. Cleveland (2003) alerta para os custos da adesão de todos os países aos direitos humanos do trabalho, ao mesmo tempo que salienta que o bem-estar dos trabalhadores e a garantia dos seus direitos deverá prevalecer sobre as preocupações económicas e de competitividade dos mercados, não apontando, todavia, como estes dois princípios poderão ser conjugados.

Este tipo de argumentação vê o direito internacional de proteção dos direitos laborais e, em última análise, os direitos humanos do trabalho, como uma política protecionista que poderá colocar em causa o nível de desenvolvimento e competitividade económica dos países. Esta é a razão pela qual muitos países desenvolvidos continuam a opor-se aos princípios internacionais do trabalho. Os principais pontos de incompatibilidade incluem a perda da sua vantagem competitiva e a inconveniência da imposição de princípios básicos em termos de direitos dos trabalhadores ao seu atual estado de desenvolvimento.

Contra esta posição mais extremada, Amartya Sen (2000, p. 123-124) argumenta que os direitos baseados em programas e princípios não são necessariamente direitos não positivos ou naturais. Este autor defende que é possível formular direitos de forma a estes serem integrados em programas e objetivos, tais como os defendidos pela OIT e integrados no conceito de *trabalho digno*.

3.2 A CONCEÇÃO DE DIREITOS LABORAIS MÍNIMOS – OS CORE LABOUR STANDARDS

Partindo da conceção de direitos mínimos, esta abordagem reconhece apenas como direitos humanos no trabalho, os direitos proclamados na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT relativos à liberdade e igualdade no trabalho.

Apesar de ancorada na proposta de trabalho digno, enquanto fundamento do paradigma dos direitos humanos (TURNER, 2006), a conceção de direitos mínimos defende a criação de sistemas socioeconómicos que garantam o mínimo indispensável em matéria de segurança e emprego, sem que isso impeça a adaptação à evolução rápida de um mercado mundial extremamente concorrencial (HANSENE, 1999) e tendo em consideração nível de desenvolvimento dos países (HEPPLE, 2003).

Como se poderá constatar esta conceção embrinca com os principais argumentos utilizados pelos defensores da conceção privativa e económica dos direitos laborais. De tal modo que Gary Fields (2003), ao mesmo tempo que sustenta a argumentação em torno dos custos, defende que apenas os quatro *core labour standards* devem ser considerados direitos humanos. Também Bob Hepple (2003), na sua análise sobre os direitos do trabalho, aponta que somente os quatro padrões mínimos deverão ser honrados por todos os países, deixando as questões relacionadas com os níveis salariais e a segurança e saúde no trabalho, apesar de normas importantes, ao critério de cada Estado, já que são

dependentes da definição de políticas públicas dos Estados nacionais, não carecendo, assim, de disposições internacionais.

Dentro das análises sobre os princípios mínimos é possível encontrar algumas reflexões que procuram questionar o modo como este modelo se tem afirmado e como a dignidade da pessoa humana se combina, ou poderá combinar, com os critérios de eficácia económica (FERREIRA, 2008). Partindo das premissas que o debate sobre os padrões mínimos no trabalho foi-se intensificando, dentro e fora da OIT, da consciência que o crescimento económico por si só não basta, de que a pobreza não foi erradicada, de que a injustiça social permanece e as desigualdades aumentaram, novas análises sobre a relação entre o comércio, globalização e as cláusulas laborais têm marcado o plano teórico (MOREIRA, 2014).

Em termos institucionais, no final da década de 1990, no seguimento da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da afirmação do conceito de trabalho digno, foi criado espaço para a possibilidade de um consenso social, político e económico que garantisse e introduzisse sustentabilidade, solidariedade e fraternidade como componentes centrais nas relações humanas no trabalho. Apesar de representar um mínimo social ao nível global para responder às realidades da globalização, este momento pode ser descrito como o consenso global em termos de matérias sociais e laborais.

Todavia, esta abordagem continua a alicerçar-se na definição de patamares mínimos de direitos e em áreas específicas, deixando de fora dos direitos fundamentais do trabalho, outros direitos laborais, já

reconhecidos internacionalmente. Por sua vez, e apesar do seu reconhecimento, na prática continua a existir violação e desrespeito pelas normas laborais. A este propósito, Zehra Arat (2008) lembra que apesar dos direitos laborais serem considerados direitos fundamentais, eles continuam em muitos países, incluindo nos países democráticos ocidentais, a serem esquecidos e até mesmo considerados direitos “de segunda geração”.

3.3 A CONCEÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS ENQUANTO DIREITOS HUMANOS

Os questionamentos sobre os ideais de direitos humanos continuarem afastados do mundo do trabalho, quando a maioria das pessoas passa mais de um terço dos seus dias no local de trabalho (CAIN, 2007), apresenta-se como um dos pressupostos para esta abordagem, mais otimista, que vai ao encontro da promoção dos direitos laborais enquanto direitos humanos. Esta conceção centra-se essencialmente nos efeitos da violação dos direitos laborais, para defender uma proteção em termos do direito internacional dos direitos humanos (WOODIWISS, 2003).

Este tipo de discurso assenta, por um lado, nas consequências sociais da violação dos direitos dos trabalhadores e no ideal de dignidade e justiça social e, por outro, na aceitação internacional, pelo menos ao nível normativo, dos direitos laborais enquanto direitos humanos (BRYSK, 2002; DOYLE et al., 2003). A regulamentação através de normas e princípios legais é para Ruth Ben-Israel um

pressuposto que garante a extensão do direito à justiça social ao mundo do trabalho (BEN-ISRAEL, 2001, p. 2). Richard P. McIntyre (2008), no seu livro *Are Workers rights human rights?*, analisa a relação que se tem estabelecido entre os direitos laborais e os direitos humanos. O autor refere que os direitos laborais adotaram a linguagem dos direitos humanos desde a década de 1960 (MCINTYRE, 2008, p. 55-56). Este tipo de argumento encontra ancoragem não só na história da evolução dos direitos humanos, como também no discurso normativo.

O paradigma dos direitos do trabalho como direitos humanos encontra, ainda, suporte nas análises sobre os efeitos do mercado e livre concorrência. Alvin Goldman (2001), por exemplo, afirma que apesar dos mercados serem regulados por disposições culturais e locais, afetam de modo igual os trabalhadores, independentemente do local. Neste sentido, torna-se urgente definir princípios e normas que regulem a atuação das empresas e dos mercados, no sentido de assegurem a dignidade social dos trabalhadores. Este objectivo só será alcançado quando for ultrapassado o discurso dos direitos mínimos.

Apesar de todas as teorias em torno do fim do trabalho (GORZ, 1980; MÉDA, 1999; OFFE, 1989; RIFKIN, 1995 e KURZ, 1992), a verdade é que este continua a ser, nas sociedades atuais, um fator de inclusão social, de identidade e de cidadania. É também com base nestas teorias que encontramos a defesa do paradigma dos direitos humanos do trabalho como forma de assegurar aos trabalhadores dignidade económica e social (BEN-ISRAEL, 2001, p. 2). Parece, pois, ser a argumentação em

torno da dignidade que mais tem impulsionado o discurso dos direitos humanos do trabalho.

Ao mesmo tempo que o trabalho é trazido para o centro do debate e do discurso dos direitos humanos, é também apropriado pelos movimentos sindicais nas lutas pela melhoria das condições de vida e de trabalho (GOLDEWIJK et al, 2002). Todavia, como demonstrado por Anthony Woodiwiss (2003) esta conquista revela-se desarticulada, na medida em que apesar das evidências reais e empíricas do tratamento desumano aplicado a muitos trabalhadores, os movimentos sindicais e os movimentos de defesa dos direitos humanos apresentam agendas paralelas e por vezes até descoincidentes. Os movimentos de direitos humanos parecem prestar pouca atenção aos direitos laborais, expressando o não reconhecimento dos direitos sociais e laborais como direitos humanos (LEARY, 1996; HEPPLER, 2003), evidência que não ajuda a reforçar a abordagem dos direitos laborais como direitos humanos

Em síntese, poderemos concluir que as diferentes posições sobre a relação entre direitos laborais e direitos humanos não parecem dar uma resposta clara à existência de um direito humano do trabalho, mas apontam no sentido de que para garantir uma efetiva dignidade social e laboral, os direitos laborais terão que ser contemplados enquanto direitos humanos. Para reforçarmos este entendimento e defendermos a consolidação dos direitos laborais como direitos humanos, expomos a discussão em torno da segurança e saúde no trabalho, questão central na proteção dos trabalhadores e no garante da sua dignidade.

4 A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO?

A discussão em torno da segurança no trabalho aparece associada aos debates sobre o “trabalho digno” (OIT), sobre as condições de trabalho, dignidade e qualidade do trabalho e emprego. Estas são questões essenciais para o mundo do trabalho desde o advento da industrialização e do Direito do Trabalho, que estão sobre permanente ameaça. Para além disso, como se referiu anteriormente, a tensão entre aqueles que defendem a extensão ou alargamento dos direitos humanos do trabalho a áreas como a da segurança e saúde no trabalho e os que, com base na lógica dos custos do trabalho, preconizam um direito amigável do mercado faz com que assumamos com clareza a nossa opção pelo alargamento dos direitos humanos do trabalho.

A este propósito, importa assinalar a severidade do sofrimento humano imposto pelo fenómeno dos acidentes de trabalho. Os números relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais continuam bastante elevados. Estima-se que anualmente ocorram mais de 4,5 milhões de acidentes com incapacidade para o trabalho superior a 3 dias, morrendo por ano mais de 5000 trabalhadores (PAOLI e DAMIEN, 2001). Estudos mais recentes estimam que anualmente o número total de acidentes profissionais, fatais e não fatais, seja de 270 milhões (HÄMÄLÄINEN, TAKALA e SAARELA, 2006).

Representando uma realidade sociojurídica complexa, os acidentes de trabalho podem ser percecionados como uma

manifestação de violência e vulnerabilidade a que o trabalho expõe os trabalhadores. Resultado do aumento da exposição a riscos profissionais e da degradação das condições de trabalho, a realidade da sinistralidade laboral desafia os cânones do pensamento político-jurídico, conferindo prioridade e urgência à temática da segurança no trabalho. Esta pretensão conflitua não só com as teses do emagrecimento dos direitos humanos mas também com o contexto de crise económico-financeira, pouco sensível à dimensão humana do trabalho e dos seus direitos, pugnando a contrário pela retração dos direitos dos trabalhadores e desregulamentação das relações laborais.

Em suma, e de acordo Emily A. Spieler (2003) o facto de estes direitos terem sido relegados para segundo lugar é compreensível, mas também criticável. É compreensível na medida em que se trata de uma decisão política, já que os princípios fundamentais se centram na formação de um mercado de trabalho e não no estabelecimento de princípios mínimos relacionados com o contrato – evitando o estabelecimento de qualquer princípio básico de proteção dentro das relações de trabalho. Criticável, porque em causa está a saúde e a vida de milhares de trabalhadores, que não poderão estar dependentes do mercado. Deste modo, não fixam qualquer tipo de expectativas relativamente às condições de trabalho, incluindo as questões da segurança no trabalho, ficando estas sob responsabilidade dos empregadores, e controladas pelas condições económicas e jurídicas locais.

4.1 A SEGURANÇA NO TRABALHO NO DISCURSO NORMATIVO

Contrariando a armadilha anteriormente assinalada de fazer depender a proteção dos trabalhadores das condições do mercado ou da opção por princípios normativos, deve referir-se que existe uma longa história de inclusão da segurança no trabalho nas normas, declarações e nos tratados quer nacionais, quer internacionais. Este facto demonstra as preocupações existentes com os riscos profissionais e com a ideia de condições humanas de e no trabalho. A atestá-lo, está o tratado multilateral de 1906, que banuiu a produção e importação de fósforos brancos na medida em que estes eram causa direta de algumas doenças e a OIT, que na sua Constituição de 1919, reconhece os problemas sociais causados pela industrialização, requerendo aos seus Estados membros que se comprometessem a promover e assegurar condições de trabalho humanas.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos dá mais um contributo ao estabelecer que “todas as pessoas têm o direito a trabalhar (...) [em] justas e favoráveis condições de trabalho”. O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, de 1966, afirma de forma mais específica que os Estados parte reconhecem o direito de todos poderem gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, em particular condições de trabalho seguras e saudáveis.

No quadro do reconhecimento da importância da tutela dos direitos relativos à segurança e saúde no trabalho deve mencionar-se a Convenção nº.155 da OIT, de 1981, cujo objetivo principal

é a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esta Convenção refere ainda a necessidade da existência de sistemas de inspeção e de proteção dos trabalhadores que tenham sido afastados do trabalho em consequência de acidentes ou doenças profissionais. Outras convenções foram surgindo, procurando regular setores de actividade (como a construção ou o setor mineiro) ou determinados riscos mais específicos (como químicos).

Queremos realçar que no âmbito desta discussão, a OIT tem sido o principal impulsor do discurso dos direitos humanos associados à segurança no trabalho, cuja grande tarefa consiste “na promoção do trabalho decente e produtivo em liberdade, segurança e dignidade e sob condições iguais” (SENGENBERGER, 2001, p. 1).

No plano da União Europeia e no quando do designado Modelo Social Europeu, gostaríamos também de salientar o contributo da “Estratégia Comunitária para a Saúde e Segurança no Trabalho”, apresentada primeiramente em 2002, que tem como objetivo principal a redução contínua dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, quer a nível comunitário, quer ao nível nacional e setorial.

4.2 A SEGURANÇA NO TRABALHO NO DISCURSO DOS DIREITOS HUMANOS

Como mencionamos anteriormente, a ausência que se faz sentir na literatura específica dos direitos humanos de abordagens relativas ao direito à segurança no trabalho, reforça o argumento da mesma ser considerada um direito humano (SPIELER, 2003, p. 79 e ss.), envolvendo

as responsabilidades dos Estados na sua efetivação.

Howard-Hassmam e Welch (2006) chamam a atenção para ao aspeto da responsabilidade dos Estados⁴ no desenvolvimento de políticas sociais fortes, ao mesmo tempo que apontam o seu falhanço na efetivação dos direitos económicos e sociais, uma vez que o discurso económico neoliberal clama pela privatização do Estado, exigindo uma maior flexibilidade em nome da competitividade global dos mercados. Assim, a questão da segurança no trabalho encontra-se bastante dependente de decisões governamentais e dos investimentos em políticas públicas de prevenção dos riscos profissionais. A criação de ambientes de trabalho livres de riscos significaria para as economias e para as empresas, num cenário atual de crise global, um investimento avultado. Contudo, na confluência dos discursos da crise e da mercantilização, encontra-se um fundo legitimante do afastamento das preocupações da segurança laboral do paradigma dos direitos humanos.

A contrário e como temos vindo a sustentar, somos defensores do alargamento do paradigma dos direitos humanos do trabalho, contrariando os discursos sobre a crise económica e os custos do trabalho. Este tipo de discurso, ao mesmo tempo afasta a segurança laboral do campo dos direitos humanos, cria espaço para que os pressupostos sobre o trabalho digno e os seus direitos continuem a degradar-se (FERREIRA, 2009, p. 59), ignorando que perante condições de trabalho inseguras, indignas e degradantes, milhares de trabalhadores continuam

a morrer ou a ficar incapacitados. Perante este cenário não se pode esperar que seja o mercado a regular a sua saúde e a vida dos trabalhadores. Deste modo, torna-se urgente colocar nas agendas políticas e científicas, mas também dos movimentos sociais, a discussão em torno do direito à segurança no trabalho como direito humano, ampliando-se assim conceção de direitos humanos e de direitos humanos do trabalho.

5 REFLEXÕES FINAIS

Apesar da importância com que se revestiu todo o processo conducente ao estabelecimento dos quatro princípios fundamentais do trabalho, afigura-se pertinente alargar o conjunto destes direitos a outras áreas laborais, nomeadamente à segurança no trabalho. As questões da sinistralidade e das condições de trabalho ultrapassam a esfera do trabalho e transformam-se em assuntos de natureza social. Para tal, é necessário que as condições de trabalho rompam com os discursos mais tradicionais em termos económicos e sejam entendidas como um pressuposto de dignidade no trabalho.

No entanto, o direito do trabalho e os mercados continuam a ser pressionados pelos processos de globalização e pelas políticas neoliberais para uma crescente flexibilização. Assiste-se, assim, a um movimento de flexibilização dos mercados, da força de trabalho e das normas laborais, ao mesmo tempo que se denota uma tendência difusa para a naturalização

⁴ O reconhecimento do falhanço das políticas sociais e a volatilidade dos Estados-providência requer uma pesquisa por mecanismos e estratégias alternativas. Alguns autores, como sugerem que o uso dos tribunais pode transformar os direitos sociais e económicos numa realidade, incorporando estes direitos na lei. No entanto, coloca-se a questão de saber se esta medida terá alguma efetividade, veja-se o caso do direito internacional de direitos humanos, que nem a OIT nem a ONU possuem mecanismos robustos e eficientes – centram-se no que os sociólogos do direito denominam de *soft law*.

do risco laboral, considerando-o normal e, acima de tudo, passível de ser regulado pelo próprio mercado. Urge contrariar esta tendência e assumir o direito à segurança no trabalho como um direito fundamental, pois somente com condições de trabalho seguras e salubres se poderá dignificar a condição humana do trabalho, diminuindo assim o número de mortes em resultado de um trabalho desenvolvido em condições pouco dignas e seguras.

Embora não exista uma unanimidade sobre este alargamento, certo é que, tal como proposto por António Casimiro Ferreira, para a construção de uma verdadeira condição cidadã no mundo do trabalho, que confira a tal dignidade, plasmada, no discurso dos direitos humanos, é necessário efetivar as normas e o discurso de direitos humanos do trabalho (FERREIRA, 2001 e 2009). Esta efetivação passará necessariamente pela inclusão da segurança laboral no paradigma dos direitos humanos e por uma conceção ‘digna’ do trabalho e dos direitos a ele associados. Somente deste modo se conseguirá garantir o direito a um trabalho em condições seguras e saudáveis, e permitir que o trabalho continue a proporcionar o princípio de liberdade que caracterizou o aparecimento dos primeiros direitos laborais, no século XIX.

Não esquecendo que o trabalho continua a matar diariamente milhares de trabalhadores, a discussão sobre os direitos humanos do trabalho não poderá, por um lado, continuar a centrar-se na definição de princípios mínimos e, por outro, na explanação dos custos económicos da definição de políticas públicas de direitos humanos do trabalho ao nível

internacional. Para concluir, poderemos afirmar que nos encontramos perante um desafio ao direito dos direitos humanos, na medida em que somente através da elevação do direito à segurança no trabalho como direito humano se poderá construir uma verdadeira condição cidadã no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Roy. Labor human rights: A review of the nature and status of core labor rights as human rights. **Working Paper, Human Rights & Human Welfare**, n.36, 2006. (Disponível em <http://www.du.edu/gsis/hrhw/working/2006/36-adams-2006.pdf>).

ADAMS, Roy. **Labor left out: Canad's Failure to protect and promote collective bargaining as a human right**. Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives, 2006b.

ARAT, Zehra F. Kabasakal. The promise of economic rights and the Welfare State. **Human Rights & Human Welfare**, v. 8, p. 1-15, 2008.

BALES, Kevin. **Gente descartável, a nova escravatura na economia global**. Lisboa: Editorial Caminho, 2001.

BEN-ISRAEL, Ruth. The rise, fall and resurrection of social dignity. In: BLANPAIN, Roger (Ed.), **Labour Law, Human rights and Social Justice**. Dordrecht: Kluwer Law Internacional, p. 1-8, 2001.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOTERO, Juan; DJANKOV, Simeon; La PORTA, Rafael; LOPEZ-de-SILANES, Florencio e SHLEIFER, Andrei. The regulation of labor. **Quarterly Journal of Economics**, n.119, p.1330-1382, 2004.

BRYSK, Alison. **Globalization and Human Rights**. Berkely: University of California Press, 2002.

CAIN, Sean. Workers' Rights are Human Rights. **Our Times**, December, 2007.

CLEVELAND, Sarah H. Why International labor Standards?. In: FLANAGAN, Robert J.; GOULD, Williw B. (Ed.). **International Labor Standards: Globalization, Trade and Public Policy**. Palo Alto: Stanford University Press. p. 129-178, 2003.

CRANSTON, Maurice William. **What are Human Rights?** London: Bodley Head, 1973.

DIAS, João; CERDEIRA, M. Conceição S.; KOVÁCS, Illona. **Salários e condições de trabalho em Portugal**. Lisboa: MTSS/DGERT, 2007.

DOYLE, Michael ; COICAUD, Jean-Marc e GARDNER, Anne-Marie. **The Globalization of Human Rights**. Tokyo: United Nations University Press, 2003.

EUROFOUND. **Fifth European Working Conditions Survey**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001.

FERREIRA, António Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re) pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. **Globalização, Fatalidade ou Utopia?**. Porto: Edições Afrontamento, p. 255-288, 2001.

FERREIRA, António Casimiro. **Trabalho Procura Justiça: os tribunais de Trabalho na sociedade portuguesa**. Coimbra: Almedina, 2005.

FERREIRA, António Casimiro. Trabalho digno e flexigurança, **Janus 2008**. O que está a mudar no Trabalho humanos. Lisboa: Universidade Autónoma, 2008. (Disponível em http://janusonline.pt/2008/2008_4_5_2.html).

FERREIRA, António Casimiro. **Da sociedade precária à sociedade digna: Balanço da evolução social em Portugal 2003-2008**. Coimbra: CES, 2009.

FIELDS, Gary. International Labor Standards and Decent Work: Perspectives from the Developing World?. In: FLANAGAN, Robert J.; GOULD IV, William B., **International Labor Standards: Globalization, Trade and Public Policy**. Palo Alto: Stanford University Press, p. 61-80, 2003.

FLANAGAN, Robert J. e GOULD IV, William B. **International Labor Standards: Globalization, Trade and Public Policy**. Palo Alto: Stanford University Press, 2003.

GHAI, Dharam. **Decent work: objectives and strategies**. Geneva: International Labour Office, 2006.

GOLDEWIJK, Berma Klein; BASPINEIRO, Adalid Contreras; CARBONARI, Paulo César. **Dignity and Human Rights: The implementation of Economic, Social and Cultural Rights**. Oxford: Intersentia, 2002.

GOLDMAN, Alvin L. Cultural and economic perspectives concerning protection of workers' dignity. In: BLANPAIN, Roger (Ed.), **Labour Law, Human rights and Social Justice**. Dordrecht: Kluwer Law International, p. 9-28, 2001.

GORZ, André. **Métamorphoses du travail: quête du sens**. Critique de la raison économique. Paris, Galilée, 1988.

GREIDER, William. **One World, Ready or not: the many logic of Global Capitalism**. New York: Simon and Schuster, 1997.

GROSS, James A. **Workers' Rights as Human Rights**. Ithaca: Cornell University Press, 2003.

HÄMÄLÄINEN, Paivi; TAKALA, Jukka e SAARELA, Kaija. Global estimates of occupational accidents. **Safety Science**, n. 44, p. 137-156, 2006.

HANSENNE, Michel. **Un Garde-fou pour la mondialisation**. Genebra: Editions Zoé, 1999.

HEPPLE, Bob. **Rights at Work**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2003.

HOWARD-HASSMANN, Rhoda E.; WELCH, Claude. **Economic Rights in Canada and the United States**. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2006.

ILO – International Labour Organization. Introductory Report: Decent Work – Safe Work. Geneva: International Labour Organization, 2005.

JACINTO, Celeste. **Causas e circunstâncias dos acidentes de trabalho em Portugal**. Lisboa: MTSS/GEP, 2007.

KURZ, Robert. **O colapso da Modernização** (da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

La HOVARY, Claire. **Les droits fondamentaux au travail**. Genebra: PUF, 2009.

LEARY, Virginia A. The paradox of workers' rights as human rights. In: COMPA, Lance A.; DIAMOND Stephen F. (Eds.), **Human Rights, Labor Rights and International Trade**. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, p. 22-47, 1996.

- MARSHALL, Ray. **Labor Standards**, Human Capital, and Economic Development. EPI Working Paper, n. 271, p. 1-32, 2005.
- MCINTYRE, Richard P. **Are workers' rights human rights?**. Michigan: University of Michigan Press, 2008.
- MÉDA, Dominique. **O trabalho, um valor em vias de extinção**. Lisboa: Editora Fim de século, 1999.
- MOREIRA, Vital. **Trabalho digno para todos**. A “Cláusula laboral” no comércio externo na União Europeia. Coimbra: Ed. Coimbra, 2014.
- OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- PAOLI, Pascal; MERLLIÉ, Damien. **Third European Survey on Working Condition**, 2000.
- PARENT-THIRION, Agnes; MACÍAS, Enrique Fernández; HURLEY, John; VERMEYLEN, Greet. **European Working Conditions Survey, 4**. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- SEN, Amartya. Work and Rights. **International Labour Review**, v. 9, p.119-128, 2000.
- SENGENBERGER, Werner. **Decent Work**. Geneva: International Labour Office, 2001.
- SENGENBERGER, Werner. **Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards**. Bona: Fundação Friedrich Ebert, 2005.
- SINGER, Paul. A Cidadania para todos. In: PINSK, Jaime, **História da Cidadania**. São Paulo: Contexto, p.190-263, 2003.
- SPIELER, Emily A. Risks and Rights: The case for occupational safety and health as a core worker right. In: GROSS, James A. **Workers' Rights as Human Rights**. Ithaca: Cornell University Press, p. 78-117, 2003.

SUPIOT, Alain. O Direito do Trabalho ao Desbarato no 'mercado das normas'. **Questões Laborais**, ano 12, n. 26, p. 121-144, 2005.

SUPIOT, Alain. A legal perspective on the economic crisis of 2008. **International Labour Review**, v.149, n. 2, p.151-162, 2010.

TURNER, Bryan. **Vulnerability and Human Rights**. Pennsylvania: State University, 2006.

VASAK, Karel. As dimensões internacionais dos direitos do Homem. Lisboa: Ed. Portuguesa de Livros Técnicos e Científicos/ UNESCO, 1983.

WOODIWISS, Anthony. **Making Human Rights Work Globally**. London: Cavendish, 2003.