

Artigos

Normas da OIT e o Direito Interno

ANDRÉ VINICIUS MELATTI

Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região, graduado em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL), Pós-graduado em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura do Paraná (EMAP) e pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-PR.



RESUMO: O presente artigo busca situar as normas internacionais do trabalho, emanadas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ordenamento jurídico brasileiro. Discorre sobre a natureza jurídica das normas internacionais de direitos humanos, abordando as suas três dimensões classicamente reconhecidas na doutrina. Inclui-se, no conceito de direitos humanos, as normas que versam sobre Direito do Trabalho. Estabelece a composição e estrutura da OIT, destacando os seus órgãos integrantes e as normas jurídicas produzidas (Convenções e Recomendações). Aborda a importância da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Em relação à internalização das Convenções da OIT, analisa-se a sua incorporação material e formal na Constituição Federal de 1988. Como fontes materiais e formais do Direito do Trabalho, sugere-se a aplicação de todas as Convenções e Recomendações emanadas da OIT, ratificadas ou não pela República Federativa do Brasil. Apreciam-se as correntes doutrinárias e jurisprudenciais que versam sobre a hierarquia interna das Convenções da OIT, inclusive a diretriz atual do Supremo Tribunal Federal em conferir a tais instrumentos internacionais o *status* de norma supralegal. Por fim, abordam-se os eventuais conflitos que podem surgir na incorporação das Convenções da OIT com o ordenamento jurídico brasileiro, apresentando soluções para as hipóteses de confrontos com princípios do Direito do Trabalho, com normas constitucionais e ordinárias, dando-se primazia à aplicação do princípio da norma mais favorável ao indivíduo.

Palavras-Chave: Convenções da OIT; Direitos Humanos e Fundamentais; Conflitos entre Normas Internacionais do Trabalho e o Direito Interno.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. DIREITOS HUMANOS. 2.1. DIFERENCIAÇÃO ENTRE DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS. 2.2. DIMENSÕES DOS DIREITOS HUMANOS: CRÍTICA À NOÇÃO DE GERAÇÕES. 2.3. O DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO. 3. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 3.1. SURGIMENTO,

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO. 3.2. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES. 3.3. DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO: “JUS COGENS” NO ÂMBITO TRABALHISTA. 4. INTERNALIZAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT. 4.1. INCORPORAÇÃO MATERIAL E FORMAL DAS CONVENÇÕES DA OIT: A PROBLEMÁTICA DECORRENTE DA EC N.º 45/04. 4.2. APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT NÃO RATIFICADAS: O DIREITO COMPARADO COMO FONTE DO DIREITO DO TRABALHO. 5. HIERARQUIA INTERNA DAS CONVENÇÕES DA OIT. 5.1. “STATUS” DAS CONVENÇÕES DA OIT DEVIDAMENTE INTERNALIZADAS. 5.2. A SUPERAÇÃO DO “STATUS” DE LEI ORDINÁRIA DAS CONVENÇÕES DA OIT: A ATUAL DIRETRIZ DO STF. 5.3. CONVENÇÕES RATIFICADAS ANTES DA EC 45/04. 6. SOLUÇÃO DE CONFLITO ENTRE CONVENÇÕES DA OIT E O DIREITO INTERNO. 6.1. CONFLITO EM FACE DE PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO. 6.2. CONFLITO EM FACE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 6.3. CONFLITO EM FACE DE LEI ORDINÁRIA. 6.4. APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS. 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUÇÃO:

As normas jurídicas editadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ostentam a condição de tratados internacionais de direitos humanos, por veicularem preceitos em prol do trabalho digno, possibilitando a afirmação social e o bem-estar do ser humano. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao inaugurar uma ordem democrática fundada na valorização do trabalho e na dignidade da pessoa humana, assumiu o compromisso de respeito aos direitos humanos (arts. 1.º, III e IV, e 4.º, II, CRFB).

No singelo artigo, aborda-se o conceito de direitos humanos, fazendo a devida distinção com os direitos fundamentais, com análise das dimensões desenvolvidas historicamente no plano internacional e no direito interno. Os direitos sociais trabalhistas são incluídos no conceito de direitos humanos e, conseqüentemente, situa-se o Direito Internacional do Trabalho na seara do Direito Internacional Público.

Estuda-se a natureza jurídica das normas internacionais do trabalho, classificando os tratados emanados da OIT em Convenções e Recomendações, inserindo o Direito do Trabalho no sistema de proteção internacional dos direitos humanos, tendo em vista o estabelecimento de padrões trabalhistas mínimos pela OIT, especialmente com a edição de sua Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no ano de 1998.

É destacada a internalização das Convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, antes e após a vigência da Emenda Constitucional nº. 45/04, discorrendo-se sobre sua incorporação material e formal, bem como sobre a possibilidade de aplicação, em casos omissos, dos tratados de direito internacional do trabalho não ratificados pela República Federativa do Brasil.

São abordadas as teses sobre a hierarquia normativa das Convenções da OIT, com indicação da atual diretriz do Supremo Tribunal Federal em reconhecer aos tratados internacionais de direitos humanos o *status* de supralegalidade e infraconstitucionalidade, sem se olvidar de mencionar o entendimento minoritário no âmbito da Suprema Corte mais consentâneo com o Direito Internacional Público e que defende o caráter constitucional daquelas normas.

Por fim, apresentam-se soluções para os eventuais conflitos que a internalização das Convenções da OIT possam ocasionar com os princípios do Direito do Trabalho, as normas constitucionais e as leis ordinárias, dando-se ênfase na aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, princípio esse de enorme importância no direito interno, por força da cláusula de abertura do *caput* do art. 7.º da Constituição de 1988.

2. DIREITOS HUMANOS

2.1. Diferenciação entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais

A doutrina, por opção metodológica, costuma diferenciar o conceito existente entre direitos humanos e direitos fundamentais, delimitando o campo de atuação de cada uma dessas expressões, a fim de se evitar confusões terminológicas. Neste aspecto, muitas vezes encontra-se equivocadamente o emprego indiscriminado das expressões “direitos humanos” e “direitos fundamentais” ou suas variantes (*e.g.* “direitos humanos fundamentais”).

Os direitos humanos são aqueles positivados em normas de direito internacional, formando o patrimônio jurídico da humanidade, tendo como característica básica a universalidade, estabelecendo um padrão mínimo civilizatório a ser observado na comunidade internacional, independentemente da sua vinculação com determinada ordem constitucional. São direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos, mas com respeito às peculiaridades locais.

Antônio Augusto Cançado Trindade entende os direitos humanos como o *corpus iuris* de salvaguarda do ser humano, conformado, no plano substantivo, por normas, princípios e conceitos elaborados e definidos em tratados, convenções e resoluções de organismos internacionais, consagrando direitos e garantias que têm por propósito comum a proteção do ser humano em todas e quaisquer circunstâncias, sobretudo em suas relações com o poder público ¹.

Segundo defende João Arriscado Nunes, uma visão cosmopolita dos direitos humanos deve, em primeiro lugar:

reconhecer não só a diversidade de concepções da dignidade humana que podem ser encontradas nas diferentes culturas, como os diferentes modos de conceber o humano a partir das suas conexões, vinculações e identificações com territórios, memórias, histórias, pertencas sociais e outros seres e entidades ².

Já os direitos fundamentais são aqueles positivados na esfera do ordenamento jurídico interno de determinado Estado, correspondendo ao conjunto de direitos e liberdades institucionalmente reconhecidos e garantidos pelo direito positivo. São dotados de lindes mais restritos que os direitos humanos, exatamente por se referirem a direitos objetivamente vigentes em uma dada ordem jurídica concretamente considerada.

Não há coincidência necessária entre os direitos humanos e os direitos fundamentais, pois nem todos os direitos consagrados em normas internacionais são reconhecidos no plano interno dos Estados, sendo muito comum, igualmente, que alguns direitos somente sejam considerados fundamentais em determinado ordenamento jurídico.

Em consonância com lições de Arion Sayão Romita, pode-se definir direitos fundamentais como aqueles “que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade,

1 TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. O Direito Internacional dos Direitos Humanos Frente a Desafios Sucessivos neste Início de Século XXI. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2007, p. 210.

2 NUNES, João Arriscado. Um Novo Cosmopolitismo – Reconfigurando os Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 28.

cidadania e justiça”³. Percebe-se, assim, que é a dignidade da pessoa humana o valor sobre o qual assentam os direitos fundamentais.

Ingo Wolfgang Sarlet conceitua os direitos fundamentais como todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparadas, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição formal⁴.

É nesse contexto que se inserem os direitos sociais trabalhistas, uma vez que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 passou a considerar o trabalho como expressão da personalidade humana, fundando tanto o Estado Democrático de Direito quanto a ordem econômica sobre o valor social do trabalho, visando assegurar a todos existência digna e a concretização da justiça social (arts. 1.º, III e IV, e 170, CRFB).

Dessa forma, infere-se que o reconhecimento do Direito do Trabalho como sendo um direito fundamental (art. 6.º, CRFB) objetiva garantir os meios necessários para o desenvolvimento de uma vida com plena dignidade ao cidadão trabalhador, assegurando-lhe um conjunto mínimo de direitos não passíveis de renúncia ou, eventualmente, de transação, em decorrência do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas⁵.

2.2. Dimensões dos Direitos Humanos: Crítica à Noção de Gerações

Com o surgimento do Estado Liberal, entre os séculos XVII e XVIII, e a prevalência de concepções individualistas no âmbito político e econômico, passou-se a reconhecer positivamente direitos em face do Estado. Neste período, a liberdade individual prevalecia como valor supremo, garantida com a ausência de intervenção do Estado nas relações sociais (liberdade negativa). Esses eram os direitos de primeira dimensão,

3 ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 45.

4 SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 106.

5 Para Maurício Godinho Delgado, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato” (Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, p. 186).

também chamados de direitos civis e políticos.

A partir dos séculos XIX e XX, as profundas alterações sociais vivenciadas em escala mundial levaram à superação da perspectiva individualista no âmbito político e jurídico. Passou-se a exigir a interveniência estatal para assegurar a fruição efetiva de direitos sociais, econômicos e culturais. No Estado Social não bastava a mera igualdade formal, exigindo-se a promoção do bem-comum. Esses seriam os direitos de segunda dimensão.

Emmanuel Teófilo Furtado indica que o objetivo dos direitos de segunda geração é o de “superar a ideia de igualdade meramente formal para atingir a igualdade material ou real, a partir da consideração da pessoa humana enquanto ser social que exatamente por viver em coletividade tem direito à promoção, à comunicação e à cultura”⁶. Exigem, portanto, uma postura positiva por parte do Estado.

A partir do crescente desenvolvimento tecnológico e científico do final do século XX e do surgimento da sociedade de massa, passou-se a inserir o ser humano em uma coletividade, atribuindo-lhe direitos de solidariedade. A ordem jurídica passou a proteger também o direito coletivo e difuso, os interesses comuns de comunidades e associações, o patrimônio histórico e cultural e o meio ambiente. Esses novos direitos são denominados de direitos de terceira dimensão.

Acompanha-se o pensamento de Juliana Carlesso Lozer, ao sustentar o seguinte:

A terceira geração de direitos passa a ser reconhecida a partir do fim do século XX e diz respeito à paz, ao meio ambiente, à comunicação e ao patrimônio comum da humanidade. São os chamados direitos de fraternidade ou de solidariedade que visam tutelar os interesses de um número indeterminado de pessoas⁷.

Sobreleva notar que a Declaração e Programa de Ação de Viena de 1993 reconhece que todos os direitos humanos têm origem na dignidade e valor inerente à pessoa humana, sendo esta sujeito central dos direitos humanos e liberdades fundamentais (preâmbulo). Indica também que os

6 FURTADO, Emmanuel Teófilo. Direitos Sociais na Constituição de 1988 – Uma Análise Crítica Vinte Anos Depois. São Paulo: LTr, 2008, p. 78.

7 LOZER, Juliana Carlesso. Direitos Metaindividuais – Direitos Humanos e Interesses Metaindividuais. São Paulo: LTr, 2004, p. 14.

direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados (art. 5.º), bem como que os direitos humanos e as liberdades fundamentais são direitos naturais de todos os seres humanos (art. 1.º).

Dentre as garantias conferidas pela referida Declaração está o dever dos Estados em eliminar todas as violações de direitos humanos e suas causas, bem como os obstáculos à sua realização (art. 13), uma vez que o respeito aos direitos humanos e liberdades fundamentais, sem distinções de qualquer espécie, é uma norma fundamental do direito internacional na área dos direitos humanos (art. 15). Não importa, assim, a dimensão do direito humano fundamental, devendo a sua proteção e promoção ocorrer em todas as suas modalidades.

Flávia Piovesan leciona que a Declaração Universal de 1948 da ONU, como marco do processo de internacionalização dos direitos humanos:

*introduz a concepção contemporânea de direitos humanos, caracterizada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a dignidade e titularidade de direitos. Indivisibilidade porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa*⁸.

Critica-se a utilização da expressão “gerações de direitos” por transmitir a idéia de que haveria sucessão cronológica, indicando equivocadamente a substituição de um modelo normativo por outro, o que não pode ser admitido, já que os direitos fundamentais, conquistados ao longo do tempo, são integrados por fases complementares. Há de se evitar a construção de uma falsa cronologia rígida de direitos, em prol de uma convivência harmônica e simultânea entre todas as manifestações dos direitos humanos.

Se as gerações de direitos induzem à ideia de sucessão – por meio da qual uma categoria de direitos sucede à outra que se finda –, a realidade histórica aponta, em sentido contrário, para a concomitância do surgimento de vários textos jurídicos concernentes a direitos humanos de uma ou outra natureza. As próprias normas jurídicas editadas pela OIT precederam tratados internacionais mais recentes voltados aos direitos

⁸ PIOVESAN, Flávia. A Universalidade e a Indivisibilidade dos Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 49.

sociais e políticos, demonstrando que o processo de desenvolvimento dos direitos humanos opera-se em constante cumulação, interseção e sem ruptura.

2.3. O Direito do Trabalho como Direito Humano

O ordenamento jurídico possui como finalidade regular o convívio social, despontando o trabalho como uma das principais dimensões da vida humana e fator de afirmação e desenvolvimento da dignidade do trabalhador. É nesse contexto que se pode afirmar que “o trabalho assume o caráter de ser o mais relevante meio garantidor de um mínimo de poder social à grande massa da população, que é destituída de riqueza e de outros meios lícitos ao seu alcance”⁹.

As normas jurídicas que tutelam a dignidade do trabalhador ostentam a condição tanto de Direitos Humanos quanto de Direitos Fundamentais, isso porque, segundo Sérgio Pinto Martins, o direito ao trabalho compreende o direito à existência e objetiva proporcionar sobrevivência e velar pela dignidade da pessoa. “O trabalho faz com que a pessoa mantenha a mente ocupada. Proporciona utilidade à pessoa. Valoriza-a perante a sociedade. Permite que a pessoa tenha acesso a bens de consumo”¹⁰.

A Constituição de 1988, no título pertinente aos princípios fundamentais, estabeleceu a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1.º, III e IV, CRFB), arrolando diversos direitos sociais trabalhistas no título referente aos direitos e garantias fundamentais (arts. 6.º a 11.º, CRFB). A própria OIT, no Anexo de sua Constituição (Declaração de Filadélfia), reconhece que o trabalho não é uma mercadoria e a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral.

A Organização das Nações Unidas (ONU), ao editar a Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948, também consagrou normas que versam sobre o Direito do Trabalho:

Artigo 23. 1. *Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o*

9 DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo de Trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 32.

10 MARTINS, Sérgio Pinto. Direitos Fundamentais Trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2008, p. 65.

desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Artigo 24. *Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.*

De acordo com Júlio Ricardo de Paula Amaral, os direitos fundamentais também compõem estruturas básicas do Direito do Trabalho, levando-se em conta características especiais de uma relação jurídica, onde não só a pessoa do trabalhador se encontra comprometida, mas atentando para o fato de que o trabalhador está inserido numa organização alheia e submetido a uma autoridade que, mesmo situada no campo privado, não deixa de ser um poder social com relevância jurídica¹¹.

Airton Pereira Pinto assim discorre sobre o tema em análise:

As garantias sociais constitucionais dos trabalhadores são verdadeiros direitos humanos sociais não somente porque efetivam a tutela do ser humano que trabalha, mas porque apresentam finalidades sustentáveis de um mínimo ético social, fator imprescindível à divisão da riqueza econômica, à organização social e à proteção da cultura, da produção dos meios de garantir a vida no Estado democrático de direito¹².

Importante destacar que o Direito Internacional do Trabalho é o ramo do Direito Internacional Público que trata da proteção do trabalhador, com a finalidade de universalizar os princípios de justiça social, incrementar a cooperação internacional para proteger a relação

11 AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007, p. 81.

12 PINTO, Airton Pereira. Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2006, p. 246.

de trabalho e perseguir o bem-estar social e material do trabalhador, permitindo o desenvolvimento da personalidade humana na seara laboral.

É função primordial da OIT editar normas de direito internacional do trabalho, promovendo para todos os povos os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, velando ressaltar que o preâmbulo da sua Constituição (Declaração de Filadélfia) considera que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços de outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

3. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

3.1. Surgimento, Estrutura e Composição

Para o estudo do Direito do Trabalho, coletivo ou individual, é fundamental a compreensão da estrutura e funcionamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por se tratar de instituição responsável pela edição de normas jurídicas internacionais que influenciam, com maior ou menor intensidade, as relações de trabalho em todo o mundo. A justiça social e o equilíbrio entre capital e trabalho não podem ser exclusividade de apenas algumas nações, pois condições de labor que implicam misérias e privações geram descontentamentos que colocam em perigo a paz e a harmonia mundial.

A necessidade de estabelecer regras internacionais de proteção ao trabalho acentuou-se a partir da revolução industrial, em meados do século XIX, ocasião em que as condições de labor e higiene eram péssimas, colocando em risco a vida, saúde e segurança dos trabalhadores. Avanços pontuais e localizados esbarravam na ideia de que a melhoria das condições de trabalho acarretaria um aumento do custo de produção e, conseqüentemente, na diminuição da capacidade de concorrência.

De acordo com as lições de Ricardo Seitenfus:

Somente com um esforço internacional se poderia combater as precárias condições de trabalho, que se iniciou em 1890, onde o Conselho Federal da Suíça propõe a organização de uma conferência internacional. Esta será realizada em Berlim com a presença de representantes governamentais de 12 Estados europeus e de técnicos, industriais e operários. Nasce, neste momento, o princípio mais original e surpreendente dos organismos internacionais, qual seja, o tripartismo que vingará na futura OIT¹³.

13 SEITENFUS, Ricardo. Manual das Organizações Internacionais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, pp. 226-227.

A Organização Internacional do Trabalho surgiu com o Tratado de Versalhes de 1919, sendo que o seu texto atual de constituição, denominado Declaração de Filadélfia, foi editado em 1946, na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, tendo sido ratificado pelo Brasil em 13 de abril de 1948, por meio do Decreto de Promulgação n.º 25.696.

A finalidade de sua criação foi assegurar a implementação da justiça social em âmbito global, melhorando as condições de trabalho para grande número de indivíduos que depende de sua força de trabalho para obter uma existência digna, valendo destacar que a OIT considera que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços de outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores em seu próprio território.

De acordo com Celso D. de Albuquerque Mello, a OIT preocupa-se diretamente com o homem, uma vez que a própria representação nos seus órgãos (representantes de patrões, empregados e governos) visa atender os interesses dos indivíduos diretamente. Assim sendo, “ao contrário da grande maioria das organizações internacionais, ela possui representantes que não são dos Estados, mas de ‘verdadeiras’ classes sociais (patrões e empregados)”¹⁴.

A OIT é composta por três órgãos: a) Conferência Geral (ou Assembleia Geral) constituída por 04 representantes de cada Estado-Membro, sendo 01 delegado dos empregados, 01 dos empregadores e 02 do Governo; b) Conselho de Administração composto 56 pessoas, sendo 28 representantes dos governos, 14 dos empregados e 14 dos empregadores; e c) Repartição Internacional do Trabalho, gerenciada por um Diretor-Geral sob a direção do Conselho de Administração.

Conforme ensinamentos de Sérgio Pinto Martins, “a Conferência ou Assembleia Geral é o órgão de deliberação da OIT, que se reúne no local indicado pelo Conselho de Administração”, enquanto que “o Conselho de Administração exerce função executiva, administrando a OIT” e a “Repartição Internacional do Trabalho é a secretaria da OIT, dedicando-se a documentar e divulgar suas atividades, publicando as convenções e recomendações adotadas”¹⁵.

Dessa forma, verifica-se que a estrutura da OIT é essencialmente

14 MELLO, Celso D. de Albuquerque. Curso de Direito Internacional Público. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 948.

15 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2008, pp. 71-72.

democrática, ao permitir a participação não apenas dos representantes dos governos, mas também e principalmente dos destinatários das normas trabalhistas, quais sejam, os representantes dos empregados e empregadores, dando efetividade ao conceito de cidadania participativa no âmbito internacional e conferindo maior legitimidade às Convenções e Recomendações aprovadas na Conferência Geral.

3.2. Convenções e Recomendações

As Convenções da OIT são normas jurídicas internacionais provenientes da Conferência Geral, tendo como finalidade estabelecer regras obrigatórias para os Estados que as ratificarem, ocasião em que passarão a integrar o ordenamento jurídico interno. Sua edição depende da aprovação por maioria de 2/3 (dois terços) dos delegados presentes, em voto individual, havendo facultatividade da sua ratificação pelos países signatários. Em regra, o instrumento normativo deve ser submetido à deliberação da autoridade nacional competente no prazo de 01 ano após o encerramento da sessão.

Segundo observação de Valério de Oliveira Mazzuoli, as Convenções editadas pela OIT integram o que a doutrina chamou de *tratados-lei* ou *tratados normativos*, “que têm por objetivo fixar normas gerais de Direito Internacional Público pela vontade paralela das partes, confirmando ou modificando costumes adotados entre os Estados”¹⁶.

As Convenções possuem a natureza jurídica de tratados multilaterais abertos, pois não se destinam à Estados-membros previamente determinados, mas sim à adesão de qualquer dos países que compõem a OIT, mesmo por aqueles que não tomaram parte nas tratativas e debates iniciais que conduziram à sua aprovação.

As Recomendações são aquelas normas editadas pela Conferência Geral da OIT que não lograram a adesão de números suficientes de Estados-Membros, passando a ter validade como mera sugestão de observância no ordenamento jurídico interno, servindo como fonte material de direito.

Também possuem importância no estabelecimento de normas decorrentes de origem autônoma, em sede de negociação coletiva, aos quais podem apontar norte adicional na tutela dos direitos fundamentais nas relações de trabalho¹⁷.

16 MAZUOLLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: LTr, 2008, p. 809.

17 OLIVEIRA, Christina D'Arc Damasceno. O Direito do Trabalho Contemporâneo – Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 184.

A diferença entre Convenções e Recomendações da OIT é somente formal, uma vez que, materialmente, ambas podem tratar dos mesmos assuntos. A Convenção ratificada converte-se automaticamente em direito positivo, enquanto que a Recomendação necessita de ato posterior que positivise seus princípios. Em sua essência, tais instrumentos não diferem de outros tratados e declarações internacionais de direitos humanos, pois ambas versam sobre a promoção da dignidade no trabalho e de vários temas coligados.

3.3. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: *Jus Cogens* no Âmbito Trabalhista

As normas jurídicas da OIT possuem a finalidade de universalização de preceitos mínimos de proteção ao trabalho e a sua conseqüente incorporação ao direito positivo dos Estados-membros. A força de trabalho não pode ser manipulada como meio de alcançar fins meramente econômicos, o que justifica a construção de um direito que assegure e promova o trabalho digno no maior número de países da comunidade internacional.

Conforme doutrina de Alice Monteiro de Barros, os fatores de internacionalização do Direito do Trabalho são de ordem humanitária (de tutela ao trabalho) e econômica, ligadas à necessidade de evitar ou dissuadir as práticas de competição internacional, que impliquem na redução dos patamares mínimos de condições de trabalho. “Assim, pretende-se assegurar um nível mínimo e uniforme de condições de trabalho, que impeça os países com patamares mais baixos de proteção social de valerem-se dessa circunstância para competir de forma mais vantajosa”¹⁸.

Foi nesse sentido que a OIT resolveu, em 1998, editar a sua Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, visando manter o vínculo e equilíbrio entre progresso social e crescimento econômico, garantindo os direitos fundamentais no trabalho e assegurando aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente uma participação justa nas riquezas produzidas, desenvolvendo plenamente o potencial humano.

No art. 2.º da referida Convenção restou consignado que todos os Estados-membros têm um compromisso de respeitar os princípios relativos aos direitos fundamentais previstos nas normas internacionais emanadas

18 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 107.

da OIT que promovem a liberdade sindical, o reconhecimento efetivo da negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Esses temas foram objetos das Convenções 29, 87, 100, 105, 111, 138 e 182, valendo destacar que todos os países-membro da OIT devem obediência aos seus dispositivos, independentemente da sua ratificação. Ressalte-se que a Convenção 87 da OIT, que versa sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, não foi ratificada pela República Federativa do Brasil e nem vem sendo aplicada em casos concretos, sob alegação de ser incompatível com a unicidade sindical que vigora em nosso sistema jurídico (art. 8.º, II, CF).

Entretanto, estabelece o art. 53 da Convenção de Viena sobre Tratados entre Estados e Organizações Internacionais de 1986 que se considera norma imperativa de direito internacional geral (*jus cogens*) a norma aceita e reconhecida pela comunidade dos Estados no seu conjunto, como uma norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por uma norma de Direito Internacional da mesma natureza.

Tendo em vista o teor do art. 2.º da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, é perfeitamente possível considerar a Convenção 87 como *jus cogens* no âmbito do Direito Internacional do Trabalho, para fins do art. 53 da Convenção de Viena sobre Tratados de 1986, pois a observância das Convenções n.º 29, 87, 100, 105, 111, 138 e 182 é dever de todos os Estados-membros da OIT, independentemente de ratificação ou de preceito impeditivo do direito interno.

Ian Brownlie ressalta que “existe um dever geral de tornar o Direito interno conforme às obrigações assumidas de acordo com o Direito Internacional, dever este que resulta da natureza das obrigações convencionais e do Direito consuetudinário”. Menciona, inclusive, que “uma decisão de um tribunal ou uma medida legislativa podem constituir prova da violação de um tratado ou de uma regra de Direito Internacional”.¹⁹

Assim, a República Federativa do Brasil, regida em suas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos (art. 4.º, II, CF), não poderia invocar disposições constitucionais para afastar a aplicação de

19 BROWNIE, Ian. Princípios de Direito Internacional Público. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997, pp. 48 e 51.

norma imperativa do Direito Internacional do Trabalho, independentemente da internalização das Convenções da OIT consideradas fundamentais pela Declaração de 1998, tal como vem ocorrendo com a questão da unicidade sindical (art. 8.º, II, CF).

4. INTERNALIZAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT

4.1. Incorporação Material e Formal das Convenções da OIT: A Problemática Decorrente da EC nº. 45/04

As normas de direito internacional do trabalho, especialmente as Convenções da OIT, quando ratificadas, integram o ordenamento jurídico brasileiro, desde que seja celebrada por ato do Presidente da República (art. 84, VII, CF) e referendada pelo Congresso Nacional, por meio de decreto legislativo (art. 49, I, c/c art. 59, VI, CF). Entretanto, o silêncio do Congresso Nacional, após submissão da matéria à sua apreciação, não significa que o País tenha rejeitado a norma internacional.

O jurista Alexandre de Moraes destaca o seguinte:

A edição do decreto legislativo, aprovando o tratado, não contém todavia uma ordem de execução do tratado no território nacional, uma vez que somente ao Presidente da República cabe decidir sobre sua ratificação. Com a promulgação do tratado através de decreto do Chefe do Executivo, recebe esse ato normativo uma ordem de execução, passando, assim, a ser aplicado de forma geral e obrigatória²⁰.

Segundo Carlos Roberto Husek, “a competência do Congresso Nacional limita-se à aprovação ou rejeição do texto do tratado, não se admitindo que a ele acrescente qualquer regra e/ou modifique seu conteúdo”²¹. Em sendo assim, a manifestação de vontade do Poder Legislativo é de aprovação ou rejeição do inteiro teor do tratado internacional, não podendo estabelecer cláusulas de reservas visando excluir ou modificar efeito jurídico de um ou vários dispositivos da norma internacional.

20 MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. São Paulo: Atlas, 2007, p. 621.

21 HUSEK, Carlos Roberto. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: LTr, 2006, p. 78.

É importante destacar, neste ponto, que a ratificação dos tratados internacionais de direitos humanos, independentemente da referida intermediação legislativa, possibilita a invocação dos seus preceitos pelos particulares, sem a necessidade de edição de ato com força de lei voltado à outorga de vigência interna aos acordos internacionais. Permite-se, assim, a invocação direta dos direitos e liberdades internacionalmente assegurados.

Esse é o entendimento de Valério de Oliveira Mazzuoli, ao sustentar que:

*A vigência de um tratado no plano interno prescinde do decreto presidencial de promulgação. Ora, a Constituição de 1988 diz competir privativamente ao Presidente da República sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, não se referindo aos tratados celebrados pelo Brasil. E se a Carta silenciou a respeito, é porque acho desnecessária a promulgação interna do compromisso internacional que, tecnicamente, já começou a vigorar no país – estando já em vigor no plano internacional – desde a troca ou depósito dos instrumentos de ratificação. Seria um contra-senso admitir que um Estado seja obrigado a executar um tratado no cenário internacional, desde a sua ratificação, e que esse mesmo tratado não possa ser aplicado internamente por faltar-lhe a promulgação executiva*²².

Com a edição da EC n.º 45/04, restou previsto na ordem constitucional duas formas de incorporação de tratados e convenções internacionais na ordem interna do país. A primeira é a prevista nos arts. 49, I, e 84, VIII, da Constituição Federal, sendo a segunda disciplinada no art. 5.º, §§ 1.º e 3.º, da Constituição Federal, a qual confere aos tratados e convenções internacionais sobre Direitos Humanos o status de normas constitucionais provenientes do poder constituinte derivado.

Flávia Piovesan, em obra referência sobre o tema, entende o seguinte:

Diante do princípio da aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, os tratados de direitos humanos,

22 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007, p. 296.

*assim que ratificados, devem irradiar efeitos na ordem jurídica internacional e interna, dispensando a edição de decreto de execução. Já no caso dos tratados tradicionais, há a exigência do aludido decreto, tendo em vista o silêncio constitucional acerca da matéria*²³.

Desse modo, verifica-se que a inserção do § 3.º no art. 5.º da Constituição Federal, pela EC n.º 45/04, possibilitou expressamente o surgimento de duas categorias de normas internacionais de proteção de direitos humanos, quais sejam, os tratados materialmente constitucionais e os material e formalmente constitucionais. Destaque-se, entretanto, que todos os tratados internacionais de direitos humanos, dentre os quais os emanados pela OIT, são materialmente constitucionais (art. 5.º, § 2.º, CF).

Sobreleva notar que a República Federativa do Brasil recepcionou a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU na qualidade de emenda constitucional, por meio do Decreto n.º 6.949 de 25 de agosto de 2009 e do Decreto Legislativo n.º 186 de 09 de julho de 2008. O rito procedimental atendeu ao § 3º do art. 5º da Constituição Federal, com aprovação da norma internacional por 3/5 dos membros de cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos de votação.

Destaque-se que a diferenciação de tratamento jurídico entre os tratados de direitos humanos provoca relevantes consequências relacionadas à sua revogação, pois apenas os tratados de direitos humanos materialmente constitucionais podem ser objeto de denúncia, não se admitindo que os tratados material e formalmente constitucionais possam ser denunciados pelo Estado signatário.

Mais uma vez são esclarecedoras as palavras de Flávia Piovesan, ao sustentar que, diversamente dos tratados materialmente constitucionais, os tratados material e formalmente constitucionais “não podem ser objeto de denúncia. Isto porque os direitos neles enunciados receberam assento no Texto Constitucional, não apenas pela matéria que veiculam, mas pelo grau de legitimidade popular contemplado pelo especial e dificultoso processo de sua aprovação”²⁴.

Não se pode olvidar dos posicionamentos doutrinários que

23 PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Editora Saraiva, 2008, pp. 88-89.

24 PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Editora Saraiva, 2008, p. 79.

entendem que o § 3.º do art. 5.º da Constituição Federal foi um retrocesso em termos de proteção dos direitos humanos fundamentais, ao tornar mais dificultosa a internalização dos referidos tratados. Para essa corrente, bastaria o § 2.º do art. 5.º da Constituição Federal para a incorporação dos tratados na condição de normas constitucionais, especialmente diante da prevalência dos direitos humanos nas relações internacionais do Brasil (art. 4.º, II, CF).

Entretanto, essa aparente dificuldade de internalização de normas internacionais, especialmente as editadas pela OIT, é compensada com a possibilidade de atribuição de hierarquia constitucional equivalente às normas constitucionais do tipo derivado, bem como o fortalecimento da legitimidade democrática dos tratados de direitos humanos, concorrendo para sua maior força normativa e aplicabilidade nas relações privadas.

4.2. Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT Não Ratificadas: O Direito Comparado como Fonte do Direito do Trabalho

Conforme estabelece o art. 8.º da CLT, caso não haja norma de direito interno pátrio regulando a matéria, pode-se utilizar o direito comparado como fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Assim, na falta de disposições legais ou contratuais, há plena possibilidade de utilização das Recomendações e das Convenções da OIT não ratificadas pelo país serem aplicadas como fontes do Direito do Trabalho.

A matéria foi objeto de discussão na I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, restando aprovada a seguinte ementa:

FONTES DO DIREITO. NORMAS INTERNACIONAIS. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT. O uso das normas internacionais, emanadas da Organização Internacional do Trabalho, constitui-se em importante ferramenta de efetivação do Direito Social e não se restringe à aplicação direta das Convenções ratificadas pelo país. As demais normas da OIT, como as Convenções não ratificadas e as Recomendações, assim como os relatórios dos seus peritos, devem servir como fonte de interpretação da lei nacional e como referência a reforçar decisões judiciais baseadas na legislação doméstica.

O Poder Judiciário Trabalhista não pode se eximir de decidir as lides que lhe são apresentadas, sob fundamento de lacuna ou obscuridade da lei (art. 127, CPC, c/c art. 769, CLT). É para essa situação que o art. 4.º da LICC estabelece que, na omissão da lei, o Juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito.

Em sendo assim, havendo omissão do direito interno na regulação de determinada matéria trabalhista, o Juiz pode suprir a lacuna com o recurso à analogia, utilizando-se de normas internacionais do trabalho para a solução do caso concreto, veiculadas em Convenções e Recomendações da OIT, independentemente da sua ratificação pela República Federativa do Brasil, uma vez que o direito comparado é fonte do Direito do Trabalho (art. 8.º, *caput*, CLT).

5. HIERARQUIA INTERNA DAS CONVENÇÕES DA OIT

5.1. “*Status*” das Convenções da OIT Devidamente Internalizadas

A hierarquia normativa ostentada pelas Convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro possui quatro correntes: a) lei ordinária federal; b) direito supralegal; c) norma constitucional (art. 5.º, § 2.º, CF); e d) emenda constitucional (art. 5.º, § 3.º, CF). Não se olvide, entretanto, dos autores que sustentam a supraconstitucionalidade dos tratados internacionais de direitos humanos, tendo em conta a força expansiva dos direitos fundamentais e sua concretização em normas de *jus cogens* internacional.

Dentre os doutrinadores que sustentam o status de lei ordinária federal aos tratados de direitos humanos ratificados pelo país, desponta Sérgio Pinto Martins, ao dizer que a Convenção da OIT “tem natureza de lei federal, tanto que o Congresso Nacional tem competência exclusiva para resolver definitivamente sobre tratados internacionais (art. 49, I), o que é feito por meio de decreto legislativo, que também tem natureza de lei federal (art. 59, VI, da Constituição)”²⁵.

Esse posicionamento sempre foi muito criticado entre os estudiosos do Direito Internacional Público, pois os Estados encontram-se inseridos em uma sociedade internacional por natureza, motivo pelo qual devem ser priorizadas as normas internacionais sobre o direito interno. A soberania da República Federativa do Brasil (art. 1.º, I, CF) deve conviver harmonicamente com a prevalência interna dos direitos humanos (art. 4.º, II, CF).

25 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2007, p. 43.

É crescente o número de Estados que, na atualidade, têm atribuído em suas Constituições, aos tratados internacionais sobre direitos humanos, hierarquia normativa superior à das leis internas nacionais. Neste aspecto, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco significativo para o início do processo de institucionalização dos direitos humanos no país, possibilitando, com a abertura democrática, a ratificação cada vez mais intensa de tratados internacionais.

Dispõe o art. 5.º, § 2.º, da Constituição Federal, que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Com essa redação do constituinte originário, passou-se a visualizar nos tratados internacionais de direitos humanos índole e nível constitucionais.

Se os direitos e garantias previstos na Constituição Federal de 1988 não excluem outros provenientes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte, é porque a Constituição os incluiu no seu catálogo de direitos fundamentais protegidos, ampliando o chamado bloco de constitucionalidade na medida em que tais instrumentos passem a tutelar a dignidade da pessoa humana.

Dinaura Godinho Pimentel Gomes destaca que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu um regime jurídico diferenciado, aplicável aos Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos, ratificados pelo Brasil, “de modo que o teor de suas normas adquirem *status* constitucional, ao contrário dos demais tratados internacionais, que detêm *status* hierárquico infraconstitucional”²⁶.

Esclarece Valério de Oliveira Mazzuoli:

*A Carta de 1988 atribuiu aos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos devidamente ratificados pelo Estado brasileiro a condição de fonte do sistema constitucional de proteção de direitos no mesmo plano de eficácia e igualdade daqueles direitos, expressa ou implicitamente, consagrados pelo texto constitucional, o que justifica o status de norma constitucional que detêm tais instrumentos internacionais no ordenamento jurídico brasileiro*²⁷.

26 GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica. São Paulo: LTr, 2005, p. 196.

27 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007, p. 685.

Como posição intermediária, passou-se a cogitar da outorga de força supralegal às convenções e tratados internacionais de direitos humanos, dentre os quais se inserem as normas editadas pela OIT, de modo a dar aplicação direta e imediata às suas disposições, possibilitando até mesmo a revogação de lei ordinária que lhe contrarie, sempre que, sem ferir o núcleo da Constituição, se trate de normas internacionais que complementem, ampliem ou especifiquem os direitos e garantias fundamentais nela previstos.

5.2. A Superação do “Status” de Lei Ordinária das Convenções da OIT: A Atual Diretriz do STF

O entendimento que prevalecia na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) era no sentido de que as normas de direito internacional, notadamente as Convenções da OIT, uma vez integradas no sistema normativo do país, ostentariam hierarquia de lei federal ordinária. Esse posicionamento foi adotado no julgamento do RE n.º 80.004-SE. Não havia, assim, qualquer possibilidade de constitucionalização dos tratados de direitos humanos.

Como representante da corrente minoritária no âmbito do STF, o Ministro Sepúlveda Pertence sustentava que parificar às leis ordinárias os tratados a que alude o art. 5.º, § 2.º, da Constituição, “seria esvaziar de muito do seu sentido útil de inovação, que, malgrado os termos equívocos do seu enunciado, traduziu uma abertura significativa ao movimento de internacionalização dos direitos humanos”²⁸.

Atualmente, a jurisprudência do Egrégio STF vem superando a teoria do *status* de lei ordinária dos tratados internacionais de direitos humanos, porém sem atribuir nível constitucional aos mesmos fora do procedimento exigido pelo § 3.º do art. 5.º da Constituição Federal. Em outros termos, as convenções e tratados internacionais de direitos humanos integram o ordenamento jurídico na condição de normas supraleais e infraconstitucionais.

No julgamento da ADI n.º 3937, o Ministro Joaquim Barbosa salientou que a Convenção n.º 162 da OIT²⁹, que versa sobre a utilização do amianto com segurança, trata-se de norma internacional protetiva de direitos fundamentais, em especial o direito à saúde e o direito ao meio-

28 RHC 79.785-RJ, publicado em 29/03/2000.

29 Aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n.º 51, de 25/08/1989, e promulgada pelo Decreto n.º 126, de 22/05/1991.

ambiente equilibrado, indicando que a coincidência principiológica entre a referida Convenção e o texto constitucional (art. 7.º, XXII, CF) confere àquela, no mínimo, o status supralegal e infraconstitucional.

Em se tratando da prisão civil do depositário infiel, o Ministro Gilmar Mendes, no julgamento do RE n.º 466.343-SP, afirmou que os tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil possuem *status* normativo supralegal, o que torna inaplicável a legislação infraconstitucional com eles conflitantes, seja ela anterior ou posterior ao ato de ratificação, e que, desde a ratificação, pelo Brasil, sem qualquer reserva, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7.º, item 7), não há mais base legal para a prisão civil do devedor-fiduciante.

Percebe-se, desse modo, que está havendo no âmbito do Egrégio STF a superação inequívoca da tese de atribuição de status de lei ordinária federal aos tratados internacionais sobre direitos humanos, com reflexos no âmbito da incorporação das Convenções da OIT pela República Federativa do Brasil, as quais passam a ostentar a condição de *status* normativo supralegal, tornando inaplicável a legislação infraconstitucional com elas conflitantes, seja anterior ou posterior ao ato de ratificação.

5.3. Convenções Ratificadas Antes da EC 45/04

O Ministro Celso de Mello, no julgamento do RE n.º 466.343 pelo Supremo Tribunal Federal, partidário da teoria que atribui status constitucional aos tratados internacionais de direitos humanos, sugeriu a adoção dos seguintes critérios para fins de atribuição de hierarquia normativa aos referidos instrumentos normativos:

1) os tratados celebrados pelo Brasil (ou aos quais ele aderiu), e regularmente incorporados à ordem interna, em momento anterior ao da promulgação da CF/88, revestir-se-iam de índole constitucional, haja vista que formalmente recebidos nessa condição pelo § 2.º do art. 5.º da CF;

2) os que vierem a ser celebrados por nosso País (ou aos quais ele venha a aderir) em data posterior à da promulgação da EC 45/2004, para terem natureza constitucional, deverão observar o iter procedimental do § 3º do art. 5º da CF;

[...] todos os tratados internacionais sobre direitos humanos, inclusive as Convenções da OIT, ingressam no ordenamento jurídico interno na condição de normas materialmente constitucionais, mesmo que tenham sido ratificados anteriormente à inclusão do § 3.º no art. 5.º da Constituição Federal. A EC n.º 45/04 não possui o condão de afastar a fundamentalidade material das Convenções da OIT (art. 5.º, § 2.º, CF), em detrimento do bloco de constitucionalidade inerente às normas que estabelecem direitos e garantias fundamentais".

3) aqueles celebrados pelo Brasil (ou aos quais nosso País aderiu) entre a promulgação da CF/88 e a superveniência da EC 45/2004, assumiriam caráter materialmente constitucional, porque essa hierarquia jurídica teria sido transmitida por efeito de sua inclusão no bloco de constitucionalidade.

Considerando que as Convenções da OIT constituem-se em normas internacionais que tutelam a dignidade do trabalhador, partilha-se do entendimento de Valério de Oliveira Mazzuoli, *in verbis*:

Os tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil, que já têm status de norma constitucional, nos termos do § 2.º do art. 5.º, poderão ainda ser formalmente constitucionais (ou seja, ser equivalentes às emendas constitucionais), desde que, a qualquer momento, depois da sua entrada em vigor, sejam aprovados pelo quorum do § 3º do mesmo art. 5º da Constituição³⁰.

Neste diapasão, todos os tratados internacionais sobre direitos humanos, inclusive as Convenções da OIT, ingressam no ordenamento jurídico interno na condição de normas materialmente constitucionais, mesmo que tenham sido ratificados anteriormente à inclusão do § 3.º no art. 5.º da Constituição Federal. A EC n.º 45/04 não possui o condão de afastar a fundamentalidade material das Convenções da OIT (art. 5.º, § 2.º, CF), em detrimento do bloco de constitucionalidade inerente às normas que estabelecem direitos e garantias fundamentais.

Uma vez observada a aprovação das Convenções da OIT pelo *quorum* qualificado de três quintos dos votos dos membros de cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos de votação, as mesmas passam a ostentar a condição de normas jurídicas formalmente constitucionais. Neste caso, possuem o condão de reformar a Constituição Federal e não poderão mais ser denunciadas pelo Presidente da República e/ou Congresso Nacional. Idêntica situação não ocorrerá com as Convenções da OIT que sejam somente materialmente constitucionais.

30 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007, p. 695.

6. SOLUÇÃO DE CONFLITO ENTRE CONVENÇÕES DA OIT E O DIREITO INTERNO

6.1. Conflito em Face de Princípios de Direito do Trabalho

Os princípios especiais de determinado ramo do Direito são diretrizes gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essenciais de certo ramo jurídico, exercendo atualmente, além das tradicionais funções interpretativa e normativa supletória, uma função normativa concorrente. Impende destacar, desse modo, que vigoram na seara trabalhista alguns princípios que regem o direito individual e coletivo do trabalho.

Arrolam-se dentre os princípios especiais do direito individual do trabalho os seguintes: princípio da proteção; princípio da norma mais favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; princípio da condição mais benéfica; princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da intangibilidade salarial; princípio da primazia da realidade sobre a forma; e princípio da continuidade da relação de emprego.

Maurício Godinho Delgado indica, como princípios especiais do direito coletivo do trabalho, os seguintes: princípio da liberdade associativa e sindical; princípio da autonomia sindical; princípio da interveniência sindical na negociação coletiva; princípio da equivalência dos contratantes coletivos; princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva; princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva; e princípio da adequação setorial negociada ³¹.

Com a superação do pensamento positivista de que o Direito estava integralmente contido na lei, onde somente se podia cogitar de deveres ou obrigações após o reconhecimento expresso pela estrutura de poder, os princípios passaram a ostentar a condição de normas jurídicas. O constitucionalismo moderno passou a promover uma reaproximação dos valores éticos fundamentais com o Direito, reconhecendo a normatividade dos princípios.

Passou-se a admitir a existência de duas grandes categorias de normas jurídicas, quais sejam, os princípios e as regras. Desse modo, segundo Luis Roberto Barroso, a Constituição passa a ser encarada “como

31 DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004, p. 134.

um sistema aberto de princípios e regras, permeável a valores jurídicos suprapositivos, no qual as idéias de justiça e de realização dos direitos fundamentais desempenham um papel central”³².

Partindo da premissa de que os conflitos de normas internacionais de direitos humanos, previstos tanto na Constituição Federal quanto nas Convenções da OIT, devem ser solucionados como se fossem colisões de princípios, a técnica a ser utilizada pelo intérprete será o método da ponderação, procurando estabelecer o peso relativo de cada um dos princípios contrapostos, fazendo-se concessões recíprocas, sacrificando o mínimo possível de cada um dos direitos fundamentais em oposição.

Essa tese foi desenvolvida por Robert Alexy:

*Se dois princípios colidem – o que ocorre, por exemplo, quando algo é proibido de acordo com um princípio e, de acordo com o outro, permitido –, um dos princípios terá que ceder. Isso não significa, contudo, nem que o princípio cedente deva ser declarado inválido, nem que nele deverá ser introduzida uma cláusula de exceção. Na verdade, o que ocorre é que um dos princípios tem precedência em face do outro sob determinadas condições*³³.

Luis Roberto Barroso sustenta que em um ordenamento pluralista e dialético, os princípios podem entrar em roda de colisão. Em tais situações, o intérprete, à luz dos elementos do caso concreto, da proporcionalidade e da preservação do núcleo fundamental de cada princípio e dos direitos fundamentais, procede a uma ponderação de interesses. Sua decisão deverá levar em conta a norma e os fatos, em uma interação não formalista, apta a produzir a solução justa para o caso concreto³⁴.

No mesmo sentido é o posicionamento defendido por Eduardo Biacchi Gomes e Marco Antônio Villatore, ao dizerem que os Tratados são considerados como a principal fonte do Direito Internacional, notadamente, porque, na hipótese da existência de algum conflito, que deva ser dirimido pela Corte Internacional de Justiça, por exemplo, os julgadores terão a

32 BARROSO, Luis Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 328.

33 ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 93.

34 BARROSO, Luis Roberto. *A Nova Interpretação Constitucional – Ponderação, Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 42.

preferência de resolver a questão, através de ditas normas convencionais, que, antes de tudo, representam a vontade dos Estados contratantes³⁵.

6.2. Conflito em Face da Constituição Federal

Em regra, as normas da Constituição Federal de 1988 buscaram reproduzir, na medida do possível, os preceitos jurídicos dos tratados internacionais de direitos humanos. O direito interno brasileiro, com fundamento na ordem democrática e pluralista, busca inspiração e referência no Direito Internacional dos Direitos Humanos. No âmbito trabalhista, as normas que estabelecem direitos sociais fundamentais buscam reforçar o valor jurídico constante de Convenções editadas pela OIT.

Entretanto, de acordo com o pensamento de Norberto Bobbio, existe uma concepção das relações entre ordenamentos estatais e ordenamento da comunidade internacional (o direito internacional), “chamada de concepção monista do direito internacional, segundo a qual a relação entre o direito internacional e o direito de cada Estado é uma relação entre superior e inferior”³⁶.

No conflito entre normas internacionais de direitos humanos e a Constituição Federal, tem prevalecido na doutrina pátria a tese de que o Direito Internacional não tem o condão de regular o Direito Interno dos Estados integrantes da comunidade internacional. Os Estados soberanos seriam regidos por sua própria Constituição e todas as demais normas caracterizar-se-iam como infraconstitucionais, devendo compatibilidade aos seus termos.

José Francisco Rezek esclarece essa posição:

A Constituição brasileira deixa claro que os tratados se encontram aqui sujeitos ao controle de constitucionalidade, a exemplo dos demais componentes infraconstitucionais do ordenamento jurídico. Tão firme é a convicção de que a lei fundamental não pode sucumbir, em qualquer espécie de confronto, que nos sistemas mais obsequiosos para com o Direito das Gentes tornou-se encontrável o preceito segundo o qual todo tratado conflitante com a Constituição só pode

35 VILLATORE, Marco Antônio; GOMES, Eduardo Biacchi. Hierarquia das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho na conformidade da Emenda Constitucional 45 de 2004. Curitiba: Genesis, 2005, p. 03.

36 BOBBIO, Norberto. Teoria Geral do Direito. São Paulo: Martins Fontes, 2008, p. 306.

*ser concluído depois de se promover a necessária reforma constitucional*³⁷.

Diante da consideração de que as Convenções da OIT, na condição de normas de direito internacional que versam sobre direitos humanos trabalhistas, ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com o status de normas materialmente constitucionais (art. 5.º, § 2.º, CF), eventual confronto de seus dispositivos deve ser solucionado pelo método da ponderação, corolário do princípio da proporcionalidade. Para as normas material e formalmente constitucionais, a norma posterior revoga a anterior (*lex posterior derogat priori*), desde que seja mais favorável ao trabalhador.

Dispõe o art. 53 da Convenção de Viena sobre Tratados entre Estados e Organizações Internacionais de 1986 que se considera norma imperativa de direito internacional geral (*jus cogens*) a norma aceita e reconhecida pela comunidade dos Estados no seu conjunto, como uma norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por uma norma de Direito Internacional da mesma natureza. O Direito Internacional, assim, transcende e ultrapassa os limites das fronteiras nacionais.

Nesse conceito pode-se, perfeitamente, incluir a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, que visa aplicar universalmente preceitos fundamentais nas relações de trabalho, estimulando os esforços desenvolvidos pelos Estados-membros da organização. Logo, qualquer preceito normativo do direito interno, inclusive os previstos na Constituição, devem obediência às Convenções indicadas na referida Declaração, independentemente da sua ratificação.

Ricardo José Macedo de Britto Pereira afirma que “o reconhecimento de efeitos normativos externos à convenção favorece a revalorização do conteúdo da Constituição da OIT, e de sua capacidade como fonte normativa de caráter, também, substantivo”. A aprovação da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, em 1998, corresponde à consagração “do processo de identificação e revalorização desse núcleo da Constituição (da OIT), formado por um grupo de direitos dos quais emanam efeitos diretos, com independência da ratificação das convenções correspondentes”³⁸.

37 REZEK, José Francisco. *Direito Internacional Público: Curso Elementar*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 97.

38 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 74.

Um caso prático que pode ser citado é a problemática da liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a Constituição Federal, no caput do seu art. 8.º, estabeleceu como direito fundamental a liberdade de associação sindical, mas no inciso II restringiu a criação de mais de uma entidade sindical, profissional ou econômica, na mesma base territorial. Dessa forma, verifica-se claramente a incompatibilidade da unicidade sindical com a Convenção 87 da OIT, que versa sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização.

Nesse sentido, em consonância com o posicionamento de Flávia Piovesan, acolhendo o princípio da prevalência da norma mais favorável ao indivíduo e considerando que os direitos previstos em tratados internacionais de que o Brasil é parte são incorporados pela Constituição, que lhes atribui natureza de norma constitucional e aplicação imediata, conclui-se que a ampla liberdade de criar sindicatos merece prevalecer sobre a restrição da unicidade sindical³⁹.

6.3. Conflito em Face de Lei Ordinária

Conforme visto em tópico precedente, encontra-se manifestamente superada a tese jurídica que atribui às Convenções da OIT o *status* de legislação ordinária federal, não mais prevalecendo a tese, ainda defendida por alguns doutrinadores, de que “os tratados têm tratamento de Lei Ordinária Federal (art. 102, III, b, e art. 105, III, a, CF) – teoria paritária para a incorporação -, podendo, portanto, ser derogados por lei posterior”⁴⁰.

Em que pese a jurisprudência atual do Supremo Tribunal Federal inclinar-se para a adoção da supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos, partilha-se do entendimento de que as Convenções da OIT, na medida em que disciplinam direitos sociais fundamentais dos trabalhadores (direitos de segunda dimensão), ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com *status* materialmente constitucional, por força da cláusula de abertura do § 2.º do art. 5.º da Constituição Federal.

Com a integração das normas do Direito Internacional do Trabalho no bloco de constitucionalidade brasileiro, passam as mesmas a ser parâmetros de controle de constitucionalidade da legislação ordinária,

39 PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Editora Saraiva, 2008, p. 103.

40 BREGALDA, Gustavo. Direito Internacional Público e Direito Internacional Privado. São Paulo: Atlas, 2007, p. 38.

motivo pelo qual qualquer norma infraconstitucional que contrariar as disposições de uma Convenção da OIT deve ser declarada materialmente inconstitucional. Não se pode admitir que lei ordinária possa ferir o conjunto de princípios e regras de valor constitucional.

De acordo com Marthius Sávio Cavalcante Lobato, a inserção do bloco de constitucionalidade na proteção das relações de trabalho “necessita, para a formação do bloco, da necessária inclusão de outros diplomas além dos consignados pela Constituição escrita, tendo vista tratem-se de direitos sociais”⁴¹. Assim, as Convenções da OIT, ao ampliar o parâmetro de constitucionalidade para além do texto escrito da Constituição Federal, possuem prevalência sobre a legislação ordinária que lhe seja contrária.

6.4. Aplicação da Norma Mais Favorável

As normas internacionais de direitos humanos, especialmente as produzidas pela OIT na área trabalhista, possibilitam aprimorar o grau de proteção dos direitos fundamentais consagrados no plano normativo interno. É extremamente intenso o impacto jurídico causado pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos no ordenamento jurídico brasileiro, devendo eventual conflito ser solucionado com o recurso ao princípio da norma mais favorável ao indivíduo (no caso, trabalhador).

Cícero Rufino Pereira indica que os tratados internacionais, no âmbito do direito laboral, buscam estabelecer regras trabalhistas ou a regulamentação mínima de certas situações de trabalho. É mediante tais tratados que a comunidade internacional pretende evitar e combater abusos e ilegalidades cometidas contra os trabalhadores em todo o mundo. Todavia, “os direitos e garantias já conquistados pelos trabalhadores dentro de seu território, quando mais favoráveis, devem prevalecer a qualquer tratado ou convenção internacional”⁴².

Preceitua o art. 29 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969⁴³ que nenhuma disposição convencional pode ser interpretada no sentido de permitir a qualquer dos Estados-partes, grupo ou indivíduos, suprimir o gozo e o exercício dos direitos e liberdades

41 LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. O Valor Constitucional para a Efetividade dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 226.

42 PEREIRA, Cícero Rufino. Efetividade dos Direitos Humanos Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007, p. 37.

43 Aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n.º 27, de 25/09/1992, e promulgada pelo Decreto n.º 678, de 06/11/1992.

reconhecidos na Convenção ou limitá-los em virtude de leis, nem excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e outros atos internacionais da mesma natureza.

Segundo a doutrina de Flávia Piovesan, na hipótese de eventual conflito entre o Direito Internacional de Direitos Humanos e o Direito Interno, “adota-se o critério da prevalência da norma mais favorável à vítima. Em outras palavras, a primazia é da norma que melhor proteja, em cada caso, os direitos da pessoa humana”⁴⁴.

Esse é o posicionamento de Antônio Augusto Cançado Trindade:

*[...] os próprios tratados de direitos humanos significativamente consagram o critério da primazia da norma mais favorável aos seres humanos protegidos (seja ela de origem internacional ou interna). Mas a ênfase na premência das medidas nacionais de implementação para o futuro da proteção do ser humano não podem ser rebaixados; devem eles, ao contrário, ser preservados e elevados*⁴⁵.

Consagra-se, na interação entre os ordenamentos jurídicos internacional e interno, o princípio da norma mais favorável, seja ela do Direito Internacional do Trabalho, seja do Direito Interno (constitucional ou infraconstitucional). As jurisdições internacional e nacional devem atuar de forma integrada para assegurar a plena vigência dos direitos humanos, devendo o direito interno priorizar a incorporação dos padrões de proteção requeridos pelos tratados de direitos humanos, especialmente os trabalhistas editados pela OIT.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do trabalho, sustentou-se que as Convenções e Recomendações da OIT enquadram-se no conceito de tratados internacionais de direitos humanos, motivo pelo qual o § 2.º do art. 5.º da Constituição Federal tem o condão de recepcionar preceitos de direito internacional do trabalho na condição de norma materialmente constitucional, independentemente do quorum de aprovação no Congresso Nacional.

44 PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Editora Saraiva, 2008, pp. 101-102.

45 TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Desafios e Conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no Início do Século XXI. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2007, p. 291.

Em que pese todos os tratados internacionais de direitos humanos serem considerados materialmente constitucionais, o § 3.º do art. 5.º da Constituição Federal, introduzido pela EC n.º 45/04, possibilita que o Congresso Nacional, por meio de *quorum* qualificado, também atribua a qualidade de normas formalmente constitucionais, equiparando as Convenções da OIT às emendas à Constituição (art. 59, I, CF), tal como ocorreu com a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU.

Diante da hierarquia normativa ostentada pelas Convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, a sua internalização pode acarretar conflitos com princípios de Direito do Trabalho, individual ou coletivo, e com normas constitucionais, devendo ser utilizado, em tais casos, a técnica da ponderação, decorrente do princípio da proporcionalidade. Após aferir o peso relativo de cada um dos princípios ou direitos fundamentais contrapostos, faz-se concessões recíprocas de molde a preservar o núcleo essencial de cada norma envolvida.

Em se tratando de normas infraconstitucionais, vem prevalecendo na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal a tese de supralegalidade dos tratados internacionais sobre direitos humanos, conceito no qual devem ser incluídas as Convenções da OIT. Dessa forma, eventual antinomia da legislação ordinária com o direito internacional do trabalho leva à prevalência deste. Isso não afasta a inclusão das normas de direito internacional do trabalho no bloco de constitucionalidade, por força do § 2.º do art. 5.º da Constituição Federal.

Independentemente da hierarquia normativa das Convenções da OIT, propugnou-se pela aplicação, nas relações entre capital e trabalho, da norma mais favorável à pessoa humana. Tanto o Direito Internacional do Trabalho quanto o Direito Interno devem proteger o cidadão trabalhador, parte hipossuficiente na relação jurídica material. A força de trabalho não deve ser mero instrumento para o alcance de fins econômicos, pois a dignidade humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos da ordem jurídica brasileira (art. 1.º, III e IV, c/c art. 170, CF).

O Direito Comparado, segundo o art. 8.º da Consolidação das Leis do Trabalho, é fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Assim, as Convenções da OIT não ratificadas pelo Brasil podem ser aplicadas como fontes do direito do trabalho, caso não haja norma de direito interno pátrio regulando a matéria. Idêntica situação ocorre com as Resoluções emanadas da OIT, diante da sua fundamentalidade material.

O ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria, não pode ser realizado a menos que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos. É nesse panorama que despontam as Convenções da OIT, ao tutelarem a dignidade do cidadão trabalhador, despontando os direitos humanos como paradigma para a ordem internacional.

Em suma, os direitos internacionais constantes dos tratados de direitos humanos devem aprimorar os direitos fundamentais consagrados no plano constitucional, nunca restringi-los. As Convenções da OIT devem ser instrumentos aptos a libertar o ser humano do temor e da miséria, criando condições de realização dos direitos fundamentais em todas as suas dimensões, melhorando as condições sócio-econômicas dos trabalhadores (art. 7º, *caput*, CF).

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. São Paulo: Malheiros, 2008.
- AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os Direitos Fundamentais e a Constitucionalização do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.
- BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani Barbugiani. A Inserção das Normas Internacionais de Direitos Humanos nos Contratos Individuais de Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006.
- BARROSO, Luis Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição. São Paulo: Saraiva, 2008.
- BLAINEY, Geoffrey. Uma Breve História do Mundo. São Paulo: Editora Fundamento, 2008.
- BOBBIO, Norberto. Teoria Geral do Direito. São Paulo: Martins Fontes, 2008.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Constitucional e Teoria da Constituição. Coimbra (Portugal): Livraria Almedina, 3.ª edição.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004.
- GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil. Curitiba: Juruá, 2011.
- HOBBSBAWN, Eric J. A Era das Revoluções – 1789-1848. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2006.
- HUSEK, Carlos Roberto. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: LTr, 2006.
- JÚNIOR, Hermano Queiroz. Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores na Constituição de 1988. São Paulo: LTr, 2006.
- FURTADO, Emmanuel Teófilo. Direitos Sociais na Constituição de 1988 –

Uma Análise Crítica Vinte Anos Depois. São Paulo: LTr, 2008.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica. São Paulo: LTr, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra (organizador). Direitos Metaindividuais – Direitos Humanos e Interesses Metaindividuais. São Paulo: LTr, 2004.

LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. O Valor Constitucional para a Efetividade dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

LORENTZ, Luciana Nacur. Igualdade e Diferença como Direitos Fundamentais. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. Direitos Fundamentais Trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2008.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

MELLO, Celso D. Albuquerque. Curso de Direito Internacional Público. Renovar: Rio de Janeiro, 2002.

NETO, Xisto Tiago de Medeiros. Os Direitos Sociais e a Sua Concepção como Cláusula Pétreia Constitucional. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. (O) Direito do Trabalho Contemporâneo: Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

PEREIRA, Cícero Rufino. Efetividade dos Direitos Humanos Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto Pereira. Constituição e Liberdade Sindical. São Paulo: LTr, 2007.

PINTO, Airton Pereira. Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2006.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

REZEK, José Francisco. Direito Internacional Público: Curso Elementar. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SARMENTO, Daniel. A Nova Interpretação Constitucional – Ponderação, Direitos Fundamentais e Relações Privadas. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT e Outros Tratados. São Paulo: LTr, 2007.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. A Proteção Internacional dos Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva, 1991.

VILLATORE, Marco Antônio César (Org.); PIOVESAN, Flávia (Org.).

Organização Internacional do Trabalho - Convenções Sobre Direitos Humanos da Organização Internacional do Trabalho. São Paulo: DPJ Editora, 2007.

VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Eduardo Biacchi. Hierarquia das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho na conformidade da Emenda Constitucional 45, de 2004. Curitiba: Genesis, 2005.

DATA DA ELABORAÇÃO: julho de 2011
Curitiba – Paraná.