



IMPORTÂNCIA DA OIT NO CENÁRIO INTERNACIONAL E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Anderson Miguel Fonseca da Silva¹

RESUMO

Refletir sobre cumprir e não cumprir uma dada obrigação na seara jurídica pode ser o divisor de águas entre o viver e o sobreviver, já que ter os direitos humanos garantidos nas relações de trabalho deve ser um compromisso mais que político, mas uma imperiosa e indispensável incumbência social. Dessa forma, o presente estudo tem como tema importância da Organização Internacional do Trabalho no cenário internacional e nas relações de trabalho, que objetiva principalmente explicar, de modo bibliográfico, os motivos que levam a percepção internacional de que a OIT é imprescindível nos contextos laborais. Dessa forma, espera-se com este estudo dar visibilidade às violações ao direito laboral, a exemplo do trabalho forçado ou compulsório, têm chamado a atenção da sociedade internacional e são um problema de ordem global e de compromisso social.

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho; Relações de Trabalho; Direitos Humanos.

RESUMEN

Reflexionar sobre el cumplimiento y el incumplimiento de una determinada obligación en el ámbito jurídico puede ser el parteaguas entre vivir y sobrevivir, ya que tener garantizados los derechos humanos en las relaciones laborales debe ser un compromiso más que político, sino una tarea social imperativa e indispensable. Así, el presente estudio tiene como tema la importancia de la Organización Internacional del Trabajo en el escenario internacional y en las relaciones laborales, que tiene como objetivo principal explicar, de manera bibliográfica, las razones que llevan a la percepción internacional de que la OIT es indispensable en los contextos laborales. Así, se espera con este estudio dar visibilidad a las violaciones de la legislación laboral, como el trabajo forzoso u obligatorio, que han llamado la atención de la sociedad internacional y son un problema de carácter global y de compromiso social.

Palabras clave: Organización Internacional del Trabajo; Relaciones laborales; Derechos humanos.

ABSTRACT

Reflecting on fulfilling and not fulfilling a given obligation in the legal area can be the watershed between living and surviving, since having human rights guaranteed in labor relations must be a commitment rather than political, but an imperative and indispensable social task. Thus, the present study has as its theme the importance of the International Labor Organization in the international scenario and in labor relations, which mainly aims to explain, in a bibliographic way, the reasons that lead to the international perception that the OIT is indispensable in the work contexts. Thus, it is expected with this study to give visibility to violations of labor law, such as forced or compulsory labor, have caught the attention of international society and are a problem of a global nature and social commitment.

Keywords: International Labour Organization; Labor Relations; Human rights.

¹ Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas. E-mail: ander.mf@hotmail.com



INTRODUÇÃO

Em razão da globalização e da ampliação dos canais de comunicação, o interesse mundial em relação aos direitos humanos tem crescido. Tornou-se mais visível a quantidade de problemas enfrentados por vários países e como essas questões afetam a população internacional como um todo. Criou-se a consciência coletiva de que o desrespeito aos direitos humanos deve ser combatido pela comunidade internacional, não sendo mais um problema isolado e de responsabilidade apenas dos países que aportam tal desrespeito.

Devido à necessidade de se garantir a existência de regras de trabalho mínimas a serem seguidas pelos países, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surge para dedicar-se à promoção da justiça social, por meio da criação de convenções e de movimentos sociais para assegurar direitos internacionais. Com inquestionável importância, essa organização internacional tem exercido um papel de grande relevância, incentivando os países a adotarem as convenções e a criarem programas de atendimento aos direitos trabalhistas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem trabalhado para abolir essa e outras formas de violação ao direito do trabalho, criando convenções a serem ratificadas pelos países, determinando que estes tomem medidas para solucionar esse problema. Isso porque, por vezes, o regime doméstico não é suficiente para mobilizar um Estado a adotar medidas, mas, com o auxílio do regime internacional, a possibilidade de sucesso é maior, pois ele gera pressão internacional nos países. É preocupante que, nos tempos atuais, ainda existam, no âmbito laboral, violações aos direitos humanos do trabalhador.

Tendo esse cenário como *start* científico, pode-se justificar este estudo, partindo da certeza de que, enquanto houver trabalho, haverá alguém explorando negativamente outro ser humano. Por esse motivo, regular, fiscalizar e punir com o rigor da lei é o tripé de segurança que deve estar em empiria nas relações políticas em vigor, garantindo a esta investigação a justificativa necessária para sua existência.



A IMPORTÂNCIA DA OIT NO CENÁRIO INTERNACIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Criada em 1919, sendo parte do Tratado de Versalhes que colocou fim à 1ª Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) dedica-se, entre outros fins, a formular e aplicar ao trabalho as normas internacionais: convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. Com quase cem anos de existência, vem desempenhando de maneira notável seu papel, cujo prêmio Nobel da Paz, em 1969, só confirmou sua atuação diferenciada em relação a outros entes internacionais.

A OIT desempenhou um importante papel em momentos históricos de todo o mundo – a Grande Depressão americana, a descolonização, a criação do Solidarność na Polônia, a vitória sobre o *apartheid* na África do Sul – e, hoje, na construção de um marco ético e produtivo para uma justa globalização².

Em sua função de elaborar normas e monitorar seu cumprimento, a OIT tem grande relevância nesta época globalizada, com tecnologia que modifica, de forma intensa, as vidas dos empregadores e dos trabalhadores. Suas convenções, que possuem inequívoca natureza jurídica de tratados, inclusive de direitos humanos, constituem, nesse início do século XXI, ponto de referência essencial para o conhecimento, interpretação, aplicação e aprimoramento do Direito do Trabalho³.

As normas internacionais de trabalho são os principais meios de ação da OIT desde sua criação, e assumem a forma de convenções ou de recomendações, que são instrumentos universais adotados pela comunidade internacional que refletem valores e princípios comuns relativos ao trabalho. Valerio de Oliveira Mazzuoli faz interessante análise sobre esses instrumentos internacionais:

Na gênese, as convenções da OIT tinham por finalidade proteger apenas os trabalhadores da indústria. Posteriormente (por decisão da Corte Permanente de Justiça Internacional, de 1922) atingiram também os trabalhadores agrícolas. Com o passar do tempo, evoluiu-se para a proteção dos trabalhadores tanto do setor público como do privado, passando depois a também atingir os autônomos e cooperados. Atualmente, até mesmo grupos ou sociedades tradicionais, como os índios e povos tribais, são protegidos pelas convenções (destaque-se, v.g., a

² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *History of the ILO*. [Consult. 12 Set 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.

³ GUNTHER, L.E.; SILVA, A.D. *Protocolos da OIT*. Curitiba: Juruá Editora, 2019, p. 11.



Convenção 169 de 1989). Essa “ação normativa” da OIT tem sido, ao longo dos anos, a pedra angular de todo o sistema internacional de proteção ao trabalho e ao trabalhador⁴.

O artigo 19 da Constituição da OIT dispõe que, se a Conferência Internacional do Trabalho se pronunciar pela aceitação das propostas relativas a um tema em sua ordem do dia, deverá decidir se elas irão tomar forma de uma convenção ou de uma recomendação (nesta hipótese, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos, não viabilizar a adoção imediata de uma convenção). Em ambas as situações, para que uma convenção ou recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, 2/3 dos votos dos presentes são necessários (artigo 19, item 2 da Constituição da OIT⁵). O Diretor-Geral da Repartição remete a cada um dos Estados Membros uma autêntica cópia da convenção ou da recomendação.

A convenção, na verdade, constitui-se em tratado-lei de caráter multilateral. É um tratado-lei porque desse documento emanam normas jurídicas de caráter geral, aplicáveis indefinidamente em todos os Estados que a ela aderirem, vale dizer, não se criam normas jurídicas particulares suscetíveis de esgotar-se por sua só aplicação em um caso concreto. É de caráter multilateral porque a ela podem aderir muitos Estados⁶.

Dessa dupla característica (tratado-lei/multilateral) surge o desdobramento elaborativo da convenção em dois momentos ou atos: a) a criação da norma jurídica internacional, ou seja, o ato-regra realizado pela Conferência Internacional ao aprovar por dois terços de votos o texto de uma convenção; b) o ato-condição realizado a partir de cada Estado Membro ao ratificar a convenção, pelo qual se compromete a ela submeter-se, nascendo desde esse momento a obrigatoriedade da norma, contanto que tenham sido cumpridas as condições estabelecidas no ato-regra.

A importância das normas internacionais do trabalho fundamenta-se no seu efeito prático. Por um lado, espelham o que se mostra viável no momento e,

⁴ MAZZUOLI, V.O. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 43, p.71-94, 2013.

⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. [Consult. Em 12 Set 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/generic_document/wcms_336_957.pdf.

⁶ PLÁ RODRIGUEZ, A. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 296.



por outro lado, mostram o caminho para o progresso social e econômico: esse é o propósito com o qual são discutidas e empregadas na Conferência pelos representantes do governo, juntamente com os representantes dos empregadores e trabalhadores dos Estados-Membros da OIT.

Referidas normas internacionais são amparadas por um sistema único de supervisão observado em âmbito internacional, que contribui para assegurar que os países procedam à implementação das convenções que ratificaram. O organismo examina de forma regular a aplicação de suas normas pelos Estados Membros e circunscreve as áreas em que seria possível aplicar as normas de maneira mais aprimorada. Caso surjam problemas referentes à sua aplicação, a OIT deverá apoiar os países envolvidos valendo-se do diálogo social e de sua assistência técnica⁷.

As convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados pela Conferência Internacional do Trabalho, com vista a regulamentar o trabalho em âmbito internacional, bem como outras questões conexas. São tratados internacionais aos quais os Estados Membros que as ratificam se vinculam e, ao fazê-lo, comprometem-se de maneira formal a cumprir as disposições estabelecidas no instrumento, através da lei e na prática. As convenções não possuem força de lei automaticamente, e só passam a vigorar em um Estado mediante um ato de ratificação internacional previsto na CVDT e internamente nas respectivas constituições.

A IMPORTÂNCIA SOCIAL DOS PROTOCOLOS DA OIT

A OIT conta atualmente 187 Estados Membros e adotou, até julho de 2019, 190 convenções, seis protocolos e 206 recomendações, somando 402 instrumentos. O Brasil adota 7 das 8 Convenções fundamentais, três das quatro prioritárias e 87 das 178 técnicas. Das 97 convenções ratificadas pelo Brasil, 79 estão em vigor, 12 foram denunciadas e quatro instrumentos ab-rogados. Nenhum instrumento foi ratificado nos últimos doze meses⁸.

⁷ GUNTHER, L.E.; SILVA, A.D. *Protocolos da OIT*. Curitiba: Juruá Editora, 2019, p. 15.

⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Normlex. Ratifications for Brazil*. [Consult. Em 12 Set 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571.



Portugal, a seu turno, ratificou 85 convenções e 2 protocolos. As 8 convenções fundamentais e as 4 convenções de governança prioritárias foram ratificadas por este país. Referente às convenções técnicas, 73 de 178 foram ratificadas por Portugal, das quais 53 encontram-se em vigor. Assim, 65 instrumentos encontram-se, 18 Convenções foram denunciadas, e, por fim, 2 convenções foram abrogadas⁹.

As convenções fundamentais ratificadas por Portugal foram: Convenção nº 29, sobre o trabalho forçado ou obrigatório (1930); Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical (1948); Convenção nº 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva (1949); Convenção nº 100, sobre a Igualdade de Remuneração (1951); Convenção nº 105, sobre a abolição do trabalho forçado (1957); Convenção nº 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (1958); Convenção nº 138 sobre a Idade Mínima (1973); Convenção nº 182, sobre as piores formas de trabalho das crianças (1999).

As 4 convenções de governança prioritárias que foram ratificadas por Portugal foram: Convenção nº 81, sobre a inspeção do trabalho (1947); Convenção nº 122, sobre política de emprego (1964); Convenção nº 129 sobre a inspeção do trabalho na agricultura (1969); e Convenção nº 144 sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho (1976).

As convenções técnicas e os instrumentos podem ser consultados no site da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT¹⁰.

As deliberações da estrutura tripartite da OIT designaram 8 convenções como fundamentais, as quais compõem a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998). Estas convenções são a reafirmação dos padrões mínimos de garantia trabalhistas internacionais e os Estados Membros da OIT têm a obrigação de respeitá-las, independentemente de as terem ou não ratificado. As convenções fundamentais são as seguintes: Convenção 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930; Convenção 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948; Convenção 98, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949; Convenção 100, sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por

⁹ Ibidem.

¹⁰ CONVENÇÕES RATIFICADAS POR PORTUGAL. [Consult. Em 12 Set 2020]. Disponível em: https://www.dgert.gov.pt/convencoes-ratificadas-por-portugal/?_page=5



Trabalho de Igual Valor, 1951; Convenção 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957; Convenção 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958; Convenção 138, sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973; Convenção 182, sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação, 1999. Entre as convenções fundamentais, o Brasil apenas não ratificou, até o momento, a Convenção 87, que dispõe sobre a liberdade sindical e da proteção do direito de sindicalização¹¹.

O Conselho de Administração da OIT qualificou 4 convenções como instrumentos “prioritários”, incentivando, desta forma, os Estados Membros a ratificarem as convenções referidas em razão de sua importância para o funcionamento do sistema de normas internacionais do trabalho. São elas: Convenção 81, sobre a Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, 1947; Convenção 122, sobre Política de Emprego, 1964; Convenção 129, sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1929; Convenção 144, sobre Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho, 1976. Entre as prioritárias, embora o Brasil não tenha ratificado a Convenção 129, relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura¹², ratificou a de 81, sobre Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, 1947, de temática similar.

Constituem, as convenções e seus protocolos, os mais relevantes instrumentos da OIT, ante a natureza jurídica de tratados internacionais de direitos humanos que possuem, criando importantes obrigações para os Estados Membros. Vale ressaltar que, versando sobre direitos humanos (especialmente direitos sociais), a integração das convenções ao Direito brasileiro dá-se com o status de norma materialmente constitucional (artigo 5º, § 2º, da CRFB/1988).

A fim de que sejam juridicamente vinculantes para os Estados Membros, os protocolos precisam ser ratificados pelo Estado signatário da convenção a que se refere. Porém, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988 dispõe, em seu item 1.a), que no momento de incorporar-se à OIT, “*todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas*

¹¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Normlex. Ratifications for Brazil*. [Consult. 12 Set 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571.

¹² *Ibidem*.



possibilidades e atendendo a suas condições específicas”; e que “esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização” (item 1.b)¹³. Pelo que se constata, assim, os instrumentos da OIT, impõem obrigações, desde que sejam ratificados.

Nenhum dos seis protocolos da OIT em vigor foi ratificado pelo Brasil. Entretanto, em 10 de setembro de 2015 o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria 1.237, instituindo “Grupo de Trabalho Tripartite para analisar os instrumentos (convenções, protocolos e recomendações) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não ratificados pelo Brasil, conforme aprovado na reunião da Comissão Tripartite de Relações Internacionais – CTRI”¹⁴. Nada de concreto foi encontrado a respeito dos resultados dos trabalhos desse grupo.

CONVENÇÕES DA OIT À LUZ DO CONCEITO ATUAL DE DIREITOS HUMANOS

Após as reflexões anteriores sobre o conteúdo contemporâneo de direitos humanos de acordo com os postulados da teoria crítica, sobre a prevalência da tese universalista ponderada de aplicação dos direitos humanos e sobre as origens e embasamento da Organização Internacional do Trabalho, tem-se o substrato teórico necessário para analisar as convenções internacionais da OIT à luz da teoria contemporânea de direitos humanos, objeto de estudo do presente tópico.

Inicia-se explicando a cláusula de diálogo, vaso comunicante ou cláusula de retroalimentação e a primazia da norma mais favorável em consonância com o princípio *pro homine*.

A superação do positivismo clássico pelo pós-positivismo foi marcada principalmente pela tragédia e pelo horror dos Holocaustos ocorridos no limiar do Século XX, cuja responsabilidade, inicialmente, foi afastada dos praticantes das atrocidades pelas atrocidades ocorridas nas duas guerras mundiais, pois,

¹³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Normlex. Ratifications for Brazil*. [Consult. em 12 Set 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571.

¹⁴ UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. *GT analisará normas não ratificadas pelo Brasil*. [Consult. Em 12 Set 2020]. Disponível em: <http://www.ugt.org.br/post/11146-GT-analisara-normas-nao-ratificados-pelo-Brasil>.



em tese, as ações por eles cometidas estavam autorizadas por normas jurídicas até então vigentes, porque formalmente válidas.

Com a preocupação da elevação do indivíduo à condição humana, a fim de evitar a repetição das atrocidades ocorridas, principalmente extirpando qualquer autorização legal nesse sentido, a doutrina pós-positivista demonstra manifestações incipientes, fundando-se, sobretudo, na crítica ao formalismo jurídico estrito do positivismo clássico; na necessidade e na urgência de positividade axiológica nos ordenamentos jurídicos; na crença na força normativa das constituições e no compromisso com a dignidade da pessoa humana¹⁵.

Nos pós-guerras, padrões internacionais começaram a ser fixados por meio da aprovação de tratados, pactos e convenções que privilegiavam a tripla dimensão ética acima referida: a dignidade, a cidadania e a justiça social. Tais documentos passaram a reger e a consolidar garantias mínimas voltadas à proteção do ser humano, a serem observadas por todo e qualquer Estado-nação, em razão de suas importâncias e dos seus caracteres universais.

Tendo por valor axiológico base a dignidade da pessoa humana, o pós-positivismo influencia também a construção jurídica dos ordenamentos internos de cada nação. Vale pontuar que a dignidade humana deve ser prestigiada nesses sistemas por meio de dois aspectos: material e formal. O aspecto material ou conteúdo ético privilegia o respeito à autonomia da vontade do cidadão e a sua integridade física e moral, a não reificação do ser humano e a garantia do mínimo existencial. Complementando esse aspecto, o conteúdo normativo ou aspecto formal compreende a proteção à dignidade por meio de valores incorporados aos ordenamentos jurídicos nacionais, tendo como fonte primária a constituição¹⁶.

George Marmelstein Lima¹⁷ associa o conteúdo ético material à limitação de poder estatal e à proteção da dignidade humana e o conteúdo normativo formal ao processo de institucionalização democrática e à constitucionalização dos ordenamentos jurídicos. Tal digressão evidencia a direção pós-positivista dos ordenamentos internos de absorção daqueles valores internacionalmente

¹⁵ LIMA, G.M. *Curso de Direitos Fundamentais*. São Paulo. Atlas, 2013. p.123.

¹⁶ *Ibidem*, p.124-125.

¹⁷ LIMA, G.M. *Curso de Direitos Fundamentais*. São Paulo. Atlas, 2013. p.123.



consolidados. Isso demonstra que a positivação internacional de *standards* não obsta que os ordenamentos internos disponham no mesmo sentido.

Ao contrário, essas regras mínimas de proteção à dignidade humana, à cidadania e à justiça social podem e devem figurar nos mais variados sistemas jurídicos. Não que isso implique necessariamente em maior efetivação desses direitos, mas possivelmente haverá mais mecanismos de coação e fiscalização de seus cumprimentos.

O ordenamento jurídico brasileiro seguiu essa tendência pós-positivista nitidamente com a promulgação da CRFB/1988 e a instituição de um Estado Democrático de Direito fundado na soberania, na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no pluralismo político, conforme expressa dicção do artigo 1º da CRFB/1988. Observa-se que o cerne do conteúdo dos pilares éticos em que se fundam os direitos humanos está aí consignado, o que traduz um compromisso fundante desse Estado com essas garantias universais.

Nesse sentido, vislumbra-se um expressivo elo entre o sistema internacional e o interno de proteção humana. Fábio Konder Comparato disserta nesse sentido:

O sistema de direitos humanos está intimamente ligado a essa civilização comunitária, e tem hoje, por conseguinte, no capitalismo o seu mais temeroso inimigo. O que importa dizer, antes de mais nada, do sistema de direitos humanos, é que ele representa o principal elemento de integração do direito interno ao direito internacional, representando assim o núcleo pré-constitutivo da mencionada “sociedade universal do gênero humano”. Na verdade, o sistema integrado de direitos humanos, nacional e internacional [...]. No primeiro, situam-se os chamados direitos fundamentais, isto é, os direitos humanos declarados pelos Estados, seja internamente em suas Constituições, seja internacionalmente por via de tratados, pactos ou convenções. A integração ao ordenamento nacional dos direitos fundamentais, declarados em tratados ou convenções internacionais, tendo hoje a generalizar-se. A Constituição brasileira de 1988, como sabido, seguiu essa tendência, com a disposição constante de seu artigo 5º, § 2º¹⁸.

A dicção constitucional do mencionado dispositivo reporta-se 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*

¹⁸ COMPARATO, F.K. *A afirmação histórica dos Direitos Humanos*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.211.



que a República Federativa do Brasil seja parte”¹⁹. A doutrina denomina tal mecanismo como teoria dos vasos comunicantes ou cláusula de abertura, de diálogo ou de retroalimentação.

Tal abertura constitucional, prevista no dispositivo mencionado, incluído na redação originária da CRFB/1988, nas palavras de Valério Mazzuoli, é responsável por:

[...] interligar a ordem jurídica internacional com a ordem interna, retirando a possibilidade de antinomias entre um ordenamento e outro em quaisquer caso e fazendo com que tais ordenamentos (o internacional e o interno) “dialoguem” e intentem resolver qual a norma deve prevalecer no caso concreto (ou, até mesmo, se *as duas* prevalecerão concomitantemente no caso concreto) quando presente uma situação de conflito normativo. Essa “via de mão dupla” que interliga o sistema internacional de proteção dos direitos humanos com a ordem interna (e que juridicamente se consubstancia em ditos *vasos comunicantes*) faz nascer o que também se pode chamar de *transdiálogo*. Essa, nos parece, é a tendência do direito pós-moderno no que tange às relações do Direito Internacional (dos Direitos Humanos) com o Direito interno²⁰.

Nesse sentido, a hermenêutica internacional de interpretação de tratados, em consonância com as leis domésticas vigentes, deve ser sempre regida pelo princípio da primazia da norma mais favorável ao ser humano, também denominado de princípio internacional *pro homine*, que privilegia eminentemente a norma que for mais benéfica à proteção do ser humano, em nítida consonância com os postulados éticos da doutrina de direitos humanos.

Isso implica em alçar tal postulado à posição de critério regente da previsão do artigo 5º, § 2º da CRFB/1988, ou seja, em que pese haver previsões contidas na dicção constitucional pátria, se o Brasil estiver se comprometido internacionalmente com outras disposições de direitos e garantias, prevalecerá a mais protetora ao ser humano. Vale ressaltar que a cláusula *pro homine* é de aplicação obrigatória e dialoga coerentemente com postulados já apontados, tal como o princípio da vedação do retrocesso.

A máxima efetividade dos direitos humanos, assim, deve ser sempre garantida por meio do diálogo entre a legislação interna e a internacional ratificada, tal como criva a doutrina defensora do monismo internacionalista. Na relação entre o direito internacional público e o direito interno estatal, o dualismo entre

¹⁹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. [Consult. em 20 Out 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

²⁰ MAZZUOLI, V.O. *Curso de direito internacional público*. 9. ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2015. p.109-110.



as doutrinas dualista e monista – esta dividindo-se, basicamente, em nacionalista e internacionalista – reside em questionar se um Estado pode se esquivar de uma obrigação internacionalmente assumida invocando obstes jurídicos em seu direito interno.

A negativa para tal questionamento reside no artigo 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, bem como condiz com a posição teórica adotada nessa dissertação. Isso implica em afirmar que um Estado-nação, ao assumir internacionalmente o compromisso de cumprimento de um tratado, não pode descumpri-lo por razões de incompatibilidade com a ordem jurídica interna, o que dá azo à defesa da presente pesquisa. Demais disso, é dever hermenêutico do intérprete realizar um “dialogismo jurídico”²¹ entre as disposições internacionais e as internas, privilegiando sempre a aplicação do conteúdo mais favorável ao ser humano sujeito de direitos, fundamento que justifica a relevância jurídica do controle de convencionalidade.

No caso de países democráticos, como é o caso de Portugal, onde já se observa uma intensa endogeneização das normas internacionais do trabalho, muito para além das convenções fundamentais e prioritárias, a formulação de queixas e a sua remissão para os órgãos de controle especial preservam a lógica adversarial dos parceiros sociais nacionais. Segundo Almeida e colaboradores:

O “esgotamento” do sistema nacional de resolução dos conflitos e do diálogo social no plano nacional encontra um equivalente funcional adjudicativo nos mecanismos de controle especial, estando a sua mobilização fortemente vinculada à tradição e padrão dos sistemas de relações laborais nacionais. Os momentos de maior crise e conflitualidade sociais nacionais podem igualmente induzir a procura dos mecanismos do sistema de controlo especial²².

O caso português é um bom exemplo da importância das decisões da OIT para dirimir a conflitualidade laboral, desempenhando uma tripla função: (1) a função simbólica de fixar o “sentido jurisprudencial” das normas que podem ser aplicadas ao caso concreto e sua subsequente extensão ou (re)utilização como recurso negocial em outros conflitos similares; (2) a função instrumental de ofertar uma solução para o conflito enquanto instância de recurso; e (3) a função

²¹ MAZZUOLI, V.O. *Curso de direito internacional público*. 9. ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2015. p.110.

²² ALMEIDA, C.C.; ANDRÉ, H.; BÁRCIA, P. et al. *OIT e Portugal: 100 anos de História*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019, p. 199.



política de reconhecer as fronteiras e limites de atuação dos parceiros sociais, isto é, enquanto contrapoder capaz de regular o desequilíbrio de poderes entre as partes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A OIT possui capacidade de emitir normas de direito internacional que influenciam no ordenamento jurídico dos países membros, sendo inseridas no processo singular de cada nação. Essa instituição tem ofertado uma contribuição fundamental para as conquistas no campo dos direitos dos trabalhadores e no sindicalismo no âmbito de outros países, sobretudo pela força que os compromissos formados pelos Estados com a referida Instituição, mediante a aprovação nos ordenamentos internos de convenções de conteúdo material mais benéfico aos trabalhadores e a democratização das relações frente ao Estado e aos interesses das classes dominantes.

No caso dos direitos trabalhistas, a comunidade internacional é representada pela Organização Internacional do Trabalho, a qual tem como objetivo primordial a promoção do trabalho decente em escala global, elemento essencial à tutela da pessoa humana. Afinal, não só para a seara jurídica, mas também para outras ciências, tais como a psicologia, a economia e a sociologia, o trabalho é condição preponderante para a realização humana, fonte de sustento da humanidade e fator significativo para a inclusão social dos indivíduos, os quais por meio do labor garantem o protagonismo de sua própria história de vida.

As convenções da OIT têm natureza de norma jurídica, obrigando ao cumprimento de suas regras, no plano do direito internacional, os Estados-Membros que as ratificarem, devendo ser observadas também no âmbito do direito interno, após o processo legislativo de incorporação determinado pela Constituição de cada país.

Portanto, esses tratados internacionais têm como objetivo principal garantir, na prática, o princípio da universalidade dos direitos humanos, pugnando pela aplicação dos direitos trabalhistas de maneira homogênea em todo o planeta, assegurando aos trabalhadores um patamar mínimo de direitos, indispensável para exercer seu ofício com dignidade.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Carlos Castro; ANDRÉ, Helena; BÁRCIA, Paulo. et al. **OIT e Portugal: 100 anos de História**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

GUNTHER, Luiz Eduardo; SILVA, Andréa Duarte. **Protocolos da OIT**. Curitiba: Juruá Editora, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **History of the ILO**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Acesso em: 12 set. 2020.

LIMA, George Marmelstein. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo. Atlas, 2013.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 9. ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2015.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, v. 43, n. 1, p.73-94, jun. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 12 set. 2020.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Monte-video: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República, 1965.