Revista Jurídica do NELB

NELB
Núcleo de Estudo Luso-Brasileiro

FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE LISBOA

NELB
Núcleo de Estudo Luso-Brasileiro

FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE LISBOA

REVISTA JURÍDICA DO NELB

Primeira Edição – Ano 2018.

Revista Jurídica
NELB

Jus Scriptum

NELB
Núcleo de Estudo
Luso-Brasileiro

jusscriptum.pt

REVISTA JURÍDICA
NÚCLEO DE ESTUDO LUSO-BRASILEIRO
FACULDADE DE DIREITO DA ULISBOA

EDIÇÃO ESPECIAL DOS VOLUMES 1 A 5
Lisboa – Portugal
Periodicidade Trimestral
ISSN 1645-9024

Diretor da Revista – Editor-In-Chief
Cláudio Cardona

Conselho Editorial – Editorial Board

André Brito, Presidente do NELB
Cláudio Cardona, Diretor da JusScriptum
Paulo Rodrigues, Diretor Científico do NELB
Laura Viana, Diretora Científica interina do NELB
Thiago Santos Rocha, Observador Externo

Conselho Científico – Scientific Advisory Board

Ana Rita Gil
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

André Saddy
Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense

Edvaldo Brito
Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia

Eduardo Vera-Cruz Pinto
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Fernanda Martins
Universidade do Vale do Itajaí

Francisco Rezek
Francisco Resek Sociedade de Advogados

Janaina Matida
Faculdade de Direito da Universidade Alberto Hurtado

Lilian Márcia Balmant Emerique
Faculdade Nacional de Direito - UFRJ

Luciana Costa da Fonseca
Universidade Federal do Pará

Maria Cristina Carmignani
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Maria João Estorninho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Paula Rosado Pereira
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Paula Vaz Freire
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Pedro Romano Martinez
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Rute Saraiva
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Sergio Torres Teixeira
Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco

Susana Antas Videira
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Corpo de Avaliadores – Review Board

Camila Franco Henriques
Eduardo Alvares de Oliveira
Francine Pinto da Silva Joseph
Isaac Kofi Medeiros
J. Eduardo Amorim
José Antonio Cordeiro de Oliveira
Leonardo Bruno Pereira de Moraes
Marcelo Ribeiro de Oliveira
Marcial Duarte de Sá Filho
Maria Vitoria Galvan Momo
Plínio Régis Baima de Almeida
Rafael Vasconcellos de Araújo Pereira
Rafaela Câmara Silva
Silvia Gabriel Teixeira

REVISTA JURÍDICA
NÚCLEO DE ESTUDO LUSO-BRASILEIRO
FACULDADE DE DIREITO DA ULISBOA
Ano 13 • Volume 5 • Número 1
Jan-Dez 2018 • Lisboa – Portugal
Periodicidade Anual
ISSN 1645-9024

NELB – Núcleo de Estudo Luso-Brasileiro
Fundado em 07/06/2001
Diretoria do Biênio 2017/18

Henrique Barbosa, Presidente
Maria Eugênia M. Junqueira, Vice-Presidente
Panmella Silva Cruz, Tesoureira
Camila M. de Moura Vilela, Secretária-Geral
Juliana de Freitas Dornelas, Diretora Científica
Ana Carolina Agostinho A. Cruz, Diretora Científica
João Pedro Leite Barros, Diretor Científico
Elizabeth Lima, Diretora de Eventos
Alyne Andrade, Diretora de Eventos
Carmille Leal do Amaral, Diretora de Eventos
Felipe Pires Muniz de Brito, Diretor de Eventos
Tatyana Barbosa, Diretora de Eventos
Gabriel da Silva Ferreira, Diretor de Comunicação e Imagem
Lara Ferreira Andrade, Diretora de Licenciatura
Deborah Silvério, Diretora de Licenciatura

Comissão de Redação:
Alyne Andrade
Ana Carolina Agosti Cruz
Felipe Pires Muniz de Brito
Henrique Bonatti Rego Barbosa
João Pedro Leite Barros
Juliana de Freitas Dornelas
Maria Eugênia Junqueira

DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E OIT: CONTRIBUIÇÃO A GOVERNANÇA MULTI-NÍVEL

INTERNATIONAL LABOR LAW AND ILO: CONTRIBUTION TO THE MULTILEVEL GOVERNANCE

Rafaela Guimaraes Campos Fonseca
Mestranda em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade do Porto
Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Arnaldo (MG)
Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Advogada

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo demonstrar os vários aspectos em que o Direito Internacional do Trabalho e a OIT contribuem para a afirmação e consolidação de uma governança multi-nível, no contexto atual de globalização e reestudo da soberania dos Estados. Serão abordados aspectos conceituais e legais, caracterizando-se a OIT enquanto entidade internacional e seu modo de funcionamento, além de serem analisadas suas convenções e recomendações, bem como os seus mecanismos de implementação. Assim, o que se pretende explanar são os meios de vinculação de que se vale o Direito Internacional do Trabalho, que decorrem da própria Constituição da OIT, bem como dos princípios que as convenções e recomendações corporizam, tendo em vista a fundamentalidade dos direitos sociais. Como consequência, admite-se a existência de fontes legiferantes que sujeitam os Estados, para além do território deles, o que leva a uma reinterpretação da concepção de soberania, que passa a pressupor a inserção do Estado numa comunidade internacional e encontra legitimidade na garantia dos direitos básicos aos cidadãos.
PALAVRAS-CHAVE: Direito Internacional do Trabalho; OIT; globalização; governança multi-nível.

ABSTRACT: This paper aims to demonstrate the various aspects in which International Labor Law and the ILO contribute to the affirmation and consolidation of multilevel governance, in the current context of globalization and re-examination of the sovereignty of States. Conceptual and legal aspects will be addressed, characterizing the ILO as an international entity and its mode of operation, as well as analyzing its conventions and recommendations, as well as its implementation mechanisms. Thus, what is meant is the means of linkage that International Labor Law derives from the ILO Constitution itself, as well as the principles that the conventions and recommendations embody, in view of the fundamentality of social rights. As a consequence, the existence of legifi- cant sources that subject States, beyond their territory, is admitted, which leads to a reinterpretation of the concept of sovereignty, which presupposes the insertion of the State in an international community and finds legitimacy in the rights to citizens.
KEYWORDS: International Labor Law; ILO; globalization; multilevel governance.

1. Direito do Trabalho e Direitos Humanos/Fundamentais

> Uma definição de Direitos Humanos bastante consagrada na doutrina nacional e internacional atualmente é a de Antonio Peres Luño, segundo a qual eles constituem um conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências de dignidade, liberdade e igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional. (PERES LUNO, 1995, p. 48)

Afirma a doutrina, portanto, que a base dos Direitos Humanos é a dignidade da pessoa. Dessa forma, de suma importância também se torna o conhecimento do conceito de dignidade, que é a convicção de que todos os seres humanos têm direito a ser igualmente respeitados, pelo simples fato de sua humanidade. (COMPARATO, 2010, p. 13)

Com o fito de evitar confusões terminológicas, cabe-nos apresentar a distinção - meramente teórica - entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais. Enquanto os Direitos Humanos referem-se aos direitos universalmente aceitos na ordem internacional, os Direitos Fundamentais constituem o conjunto de direitos positivados na ordem interna de determinado Estado.

Nessa aspecto, apesar da variação de plano de positivação, não há, em verdade, diferença de conteúdo entre os Direitos Humanos e os Direitos Fundamentais, eis que os direitos são os mesmos e objetivam a proteção da dignidade da pessoa. (BARRETTO, 2012, p. 25)

Esses direitos, normalmente são divididos em dimensões (ou gerações) pela doutrina. Essas expressões são costumeiramente utilizadas para referir-se a determinado grupo de direitos, surgidos numa determinada época histórica, com características bem peculiares. Isto busca demonstrar que esse rol de direitos não surgiu todo em um mesmo momento, mas foram fruto de uma evolução histórico-social, de conquistas progressivas da humanidade.

A expressão “geração de direitos” é criticada por vários autores, que argumentam que ela transmite a ideia de que os direitos de uma geração seriam substituídos pelos direitos da próxima geração, o que não é verdade. O que ocorre é que

os direitos de uma geração seguinte se acumulam aos das gerações anteriores. Em virtude disso, é preferível o uso da expressão “dimensões de direitos”.

A primeira dimensão dos Direitos Humanos compreende os direitos da liberdade, que são os direitos civis e políticos, decorrentes das revoluções liberais e da transição do Estado Absolutista para o Estado de Direito. Caracterizam-se por impor uma abstenção estatal, limitando a atuação do Estado em defesa dos direitos das pessoas.

Em razão disso, diz-se que essa dimensão representa direitos de caráter negativo. Essa característica faz total sentido quando se leva em consideração o momento histórico de superação do Absolutismo, que consistia em um governo concentrado nas mãos dos reis. Como forma de frear o poder do soberano, foram criadas limitações legais a atuação estatal, que impõem a obrigação de o Estado não intervir nos direitos de liberdade e de propriedade.

Os grandes marcos históricos do surgimento dessa dimensão de direitos são a Revolução Gloriosa na Inglaterra, em 1688, a Independência dos Estados Unidos, em 1777, e a Revolução Francesa de 1789. Os dois últimos eventos trouxeram em seu bojo contribuições jurídicas definitivas à afirmação desses direitos, quais sejam, a Constituição dos Estados Unidos da América, de 1787 e a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789.

A segunda dimensão dos Direitos Humanos compreende os direitos relacionados à igualdade, abrangendo os direitos sociais, direitos econômicos e direitos culturais, em razão da evolução do Estado Liberal para o Estado Social. Ao contrário da dimensão anterior, os direitos de segunda dimensão são notadamente prestacionais. Vale dizer, os Estados passaram a ser obrigados a atuar positivamente para assegurá-los.

Em termos políticos, o que se percebeu à época em que tais direitos foram reclamados, é que apenas a liberdade formal não era suficiente para garantir a dignidade das pessoas. Era necessária, também, uma efetiva atuação estatal para corrigir eventuais distorções ocorridas na sociedade em razão, principalmente, da primazia do poderio econômico.

Dois são os marcos históricos mais relevantes deste período: a Revolução Mexicana, em 1910, e a Revolução Russa, em 1917, que culminou com o comunismo na

União das Repúblicas Socialistas Soviéticas. Os marcos teóricos são a Encíclica do Papa Leão XIII, de 1891, e o Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, de 1948. Ambos os documentos indicaram a necessidade de dar mais atenção às questões sociais e uma melhor distribuição de riquezas. Em relação aos marcos jurídicos, a doutrina aponta a Constituição Mexicana, de 1917, considerada o primeiro texto constitucional a proclamar direitos sociais, e a Constituição de Weimar na Alemanha, de 1919.

A terceira dimensão dos Direitos Humanos envolve os direitos de solidariedade (ou fraternidade), abrangendo os direitos difusos e coletivos. Constituem, na realidade, uma evolução de entendimento acerca dos direitos de segunda dimensão, não apresentando, em relação a eles, uma distinção de natureza, mas apenas de momento histórico. Ao final da 2ª Guerra Mundial, as discussões acerca da própria compreensão do ser humano se modificaram. Em razão das atrocidades decorrentes dela e dos regimes autoritários instalados no período, a sociedade passou a compreender a necessidade se assegurar ao máximo a proteção da dignidade da pessoa.

Assim, os direitos de terceira dimensão englobam, por exemplo, os direitos relacionados ao meio ambiente e a proteção jurídica ao consumidor. Percebe-se uma preocupação em destinar proteção à coletividade de maneira geral, e não somente a pessoas individualmente consideradas.

Portanto, o marco histórico desta dimensão de direitos é o pós 2ª Guerra Mundial e o surgimento da Organização das Nações Unidas, em 1945, destacando a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, como principal marco jurídico.

Alguns doutrinadores de relevo no estudo da matéria afirmam existir, ainda, a quarta e quinta dimensões dos Direitos Humanos. No entanto, elas não constituem consenso na doutrina e nem apresentam aplicabilidade para o presente estudo.

O Direito do Trabalho, por sua vez, surgiu como um instrumento regulador da exploração da força humana, no contexto da sempre conflituosa relação entre os donos dos meios de produção e os trabalhadores. Assim, ele assumiu a relevante incumbência de promover condições dignas de trabalho, equilibrando relações jurídicas desequilibradas por natureza.

Assim, esse ramo do direito consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade, na medida em que contribui para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva, além de promover a sua inclusão regulada e

protegida no mercado de trabalho. Por meio de contínuo aperfeiçoamento, o Direito do Trabalho promove os ideais de justiça social e cidadania, ambos relacionados à salvaguarda da dignidade humana - diretriz norteadora dos Direitos Humanos.

> Essa intrínseca conexão entre o Direito do Trabalho e a dignidade humana revela-se pela necessidade de tutela jurídica das relações de trabalho, de modo a garantir a subsistência e a integração social do trabalhador, normatizando a sua proteção como sujeito de direitos e proibindo a mercantilização do trabalho humano. Por meio de sua concretização, o Direito do Trabalho também favorece a distribuição de renda na sociedade, fomentando a economia e complementando o progresso material, tecnológico e social dos povos. (DELGADO; RIBEIRO, 2013)

O direito ao trabalho foi reconhecido como direito inalienável já na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789:

> *"XVIII*
> *Todo homem pode empenhar seus serviços, seu tempo; mas não pode vender-se nem ser vendido. Sua pessoa não é propriedade alheia. A lei não reconhece domesticidade; só pode existir um penhor de cuidados e de reconhecimento entre o homem que trabalha e aquele que o emprega."*

Também foi previsto como um direito fundamental na Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pela ONU, em 1948:

> *"Artigo 23*
> *I) Todo o homem tem direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego.*
> *II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.*
> *III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentaram, se necessário, outros meios de proteção social.*
> *IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses."*

Esses textos basilares de Direitos Humanos têm o condão, juntamente ao alto grau de consensualidade e de institucionalização interna do Direito do Trabalho pelos Estados, de conferir a esse ramo o status de direito fundamental, fazendo parte da segunda dimensão de Direitos Humanos. Sua inserção em cartas de direitos fundamentais de reconhecimento global, como as acima citadas, demonstram a importância que o trabalho possui para a concretização dos Direitos Humanos e, em ultima análise, da própria dignidade da pessoa.

Atualmente, a maioria dos países ocidentais tem Constituições nas quais estão presentes o direitos sociais e econômicos, com destaque para o direito do trabalhador.

Em especial, a Constituição da República Portuguesa, nas palavras de Gomes Canotilho, erigiu o "trabalho", os "direitos dos trabalhadores" e a "intervenção democrática de trabalhadores" em elemento constitutivo da própria ordem constitucional global e em instrumento privilegiado de realização do principio da democracia econômica e social. (CANOTILHO, 2003, p. 347)

Assim como os Direitos Humanos são inerentes a todas as pessoas, eles devem também ser garantidos em todas as esferas: doméstica, social e pública. Sendo o trabalho um importante elemento de autorreconhecimento do homem em sociedade e instrumento hábil para a garantia de seu mínimo existencial, não restam dúvidas de que a proteção dessa esfera tem uma íntima relação com a proteção da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, conclui-se pela classificação dos direitos trabalhistas como Direitos Humanos, em sua vertente social, ou de segunda dimensão.

2. A OIT e o Direito Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, na Conferência da Paz, por intermédio do Tratado de Versalhes, que ocorreu logo após a 1ª Guerra Mundial. O contexto de criação da OIT foi bastante desfavorável, em razão das dificuldades enfrentadas após a guerra, bem como em decorrência da Grande Depressão, evidenciada a partir de 1929. Em que pesem todas as dificuldades, foram adotadas diversas convenções a época, sendo algumas delas aplicadas até os dias atuais.

A criação da OIT é considerada por grande parte da doutrina um dos precedentes históricos da internacionalização dos Direitos Humanos, uma vez que constituiu importante passo dado pela comunidade internacional no sentido de criar um mecanismo voltado à proteção da dignidade.

> Antes desse período, o debate sobre Direitos Humanos era apenas embrionário, começando a ocupar a pauta das discussões internacionais; depois, a ideia de afirmação dos Direitos Humanos passou a dominar as discussões e ocasionou o surgimento de diversas entidades - estatais e privadas - e de diversos atos normativos voltados à proteção dos Direitos Humanos. (BARRETTO, 2012, p. 101)

Com a propagação da preocupação contra violações de Direitos Humanos, vários compromissos foram assumidos. Em razão disso, tratados internacionais foram assinados com o objetivo de instrumentalizar e vincular a vontade dos signatários.

Em termos bem simples, pode-se dizer que a internacionalização dos Direitos Humanos nada mais foi do que a expansão, para além das fronteiras nacionais, dos direitos fundamentais da pessoa humana.

A criação da OIT, nesse contexto, baseou-se em dois argumentos: humanitário e político. Melhor explicando: a Revolução Industrial resultou em condições de trabalho deploráveis e injustas, em razão da defesa desenfreada da plena liberdade contratual e do modelo político do Estado Liberal. Essa situação foi responsável pela consolidação do sistema capitalista de produção. Contudo, a comunidade, em especial o proletariado, estava insatisfeita com as condições de trabalho da época, o que implicou em diversos confrontos e revoluções. Como resultado, passou-se a pensar em outro modelo de Estado, o Estado do Bem Estar Social, fundado na ideia de direitos prestacionais e intervenção estatal para regular determinadas relações desiguais entre os privados, a exemplo da relação de trabalho. Com a interferência do Estado, criou-se uma proteção social aos indivíduos no mercado de trabalho, o que resultou na consolidação do ramo jurídico laboral, direito humano de segunda dimensão.

Nesse diapasão, a OIT surgiu com fundamento no princípio da paz universal permanente e no princípio da universalização dos ideais de justiça social e de proteção ao trabalhador no mundo internacional do trabalho. O Direito do Trabalho, na seara internacional, objetiva o reconhecimento e aperfeiçoamento da condição humana nas relações de emprego, de modo que qualquer forma de precarização de direitos trabalhistas pode implicar violações a Direitos Humanos.

Dessa forma, a OIT objetiva criar normas internacionais para serem integradas às legislações dos Estados, como forma de proteger os trabalhadores de práticas atentatórias a sua dignidade, favorecendo a paz e a estabilidade internacionais.

A OIT é considerada a organização mais promissora e bem-sucedida dentro do cenário atual do Direito Internacional, constituindo referência mundial em matéria de emprego e trabalho, em razão de suas particularidades de organização e estrutura. Ela é composta por três órgãos: o Conselho de Administração, a Assembleia Geral e a Repartição Internacional do Trabalho.

O primeiro é o órgão supremo da OIT, responsável por elaborar as convenções e recomendações, dirigir a organização, elaborar e controlar a execução de políticas e

programas. É composto por 56 pessoas (28 representantes dos governos, 14 representantes de empregadores e 14 representantes de trabalhadores.

A Assembleia Geral por sua vez é formada por 4 representantes de cada Estado-membro: 2 delegados o governo, 1 delegado dos trabalhadores e 1 delegado do empregador. Sua principal atribuição é a votação final das convenções e recomendações.

A Repartição Internacional do Trabalho constitui o secretariado técnico-administrativo da OIT, formado por vários setores e departamentos voltados à realização dos objetivos da organização. É coordenada por um diretor geral, designado pelo Conselho de Administração.

Assim, nota-se que os principais órgãos da OIT possuem estrutura tripartite (governo, trabalhadores e empregadores), com o intuito de fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais. Essa estrutura é o traço distintivo da organização em relação aos demais organismos que compõem a Organização das Nações Unidas.

Quanto à competência, o entendimento atual é no sentido de que o rol não é limitado pelas disposições da Constituição da OIT. Dessa forma, trata-se de uma competência aberta, o que permite que todas as demandas trabalhistas possam ser reguladas pela OIT.

As convenções da OIT são tratados internacionais multilaterais, de caráter normativo, que estão abertos à assinatura e ratificação por qualquer Estado interessado. Após a assinatura internacional da convenção, o Estado-parte deverá submeter o texto convencionado à aprovação pelo órgão interno competente, para os trâmites cabíveis à sua entrada em vigor no respectivo ordenamento jurídico.

> Existe ainda um outro ponto peculiar no sistema da OIT: as convenções não podem ser assinadas pelo plenipotenciário, mas apenas pelo presidente da reunião na Assembleia que as aprovou e pelo Diretor Geral da RIT. Isto ocorre exatamente porque as convenções da OIT não são tratados internacionais fechados, mas sim tratados de adesão. Mais correto, por isso, seria dizer que os Estados aderem a um tratado multilateral aberto, tal como resulta da terminologia empregada pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados. (SUSSEKIND, 2000, p. 224)

Internacionalmente, um Estado-parte será vinculado à convenção 12 meses após a sua ratificação. O texto da convenção vigerá por 10 anos. Decorrido esse período, o Estado-parte terá 12 meses para denunciar o texto da convenção. Se não o fizer nesse

prazo, renova-se a ratificação por mais 10 anos. (Disponível em: <http://www.dgert.gov.pt/constituicao-da-organizacao-internacional-do-trabalho>, acesso em 10/01/2018)

Além das convenções, a OIT edita também recomendações, que têm por objetivo auxiliar e orientar os Estados nas políticas e práticas nacionais protetivas ao trabalhador. Em razão disso, as recomendações não possuem natureza imperativa e não necessitam de ratificação.

A aplicação das normas internacionais do trabalho é objeto de um permanente controle por parte da OIT. Cada Estado-membro é obrigado a apresentar periodicamente um relatório sobre as medidas adotadas, no plano jurídico e na prática, com vistas a aplicar cada uma das convenções por si ratificadas. Simultaneamente, deverá enviar cópias deste relatório às organizações de empregadores e de trabalhadores, que têm também o direito de apresentar informações. Os relatórios dos governos são inicialmente examinados pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações, um órgão constituído por vinte personalidades eminentes nos campos jurídico e social, que são independentes dos respectivos governos e nomeadas a título pessoal. A Comissão apresenta um relatório anual à Conferência Internacional do Trabalho, que é atentamente examinado pela Comissão da Conferência para a Aplicação das Convenções e Recomendações, um órgão tripartido constituído por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores.

Paralelamente a estes mecanismos de controle regulares, as organizações de empregadores e de trabalhadores podem instaurar processos contenciosos, designados Reclamações, contra um Estado-membro, com fundamento na não aplicação de uma convenção por este ratificada. Se a reclamação for considerada admissível pelo Conselho da Administração da OIT, este nomeia um comité tripartido para examinar a questão, que apresentará posteriormente um relatório ao Conselho de Administração com as suas conclusões e recomendações.

Além disso, qualquer Estado-membro pode apresentar uma queixa junto da Repartição Internacional do Trabalho contra qualquer outro Estado-membro que, em sua opinião, não tenha assegurado, de forma satisfatória, a aplicação de uma convenção que ambos tenham ratificado. Neste caso, o Conselho de Administração pode criar uma Comissão de Inquérito para analisar a questão e apresentar um relatório sobre o

assunto. Este processo pode ser igualmente iniciado oficiosamente pelo próprio Conselho de Administração ou no seguimento de uma queixa apresentada por um delegado à Conferência Internacional do Trabalho. Se necessário, a Comissão de Inquérito formula recomendações sobre as medidas a adotar. Se os governos não aceitarem estas recomendações, podem submeter o caso ao Tribunal Internacional de Justiça. (Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm>, acesso em 11/01/2018)

> Válido se torna no presente estudo trazer a classificação que é encontrada no sítio eletrônico da OIT e que divide as convenções em três tipos: as convenções fundamentais, as quais integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998); outras quatro convenções referem-se a assuntos de especial importância e foram consideradas como prioritárias; e, por fim, as demais convenções que, por sua vez, foram classificadas em 12 categorias agrupadas por temas. (ARIOSI, 2004)

As convenções fundamentais são: Nº 29 - Trabalho Forçado (1930), Nº 87 - Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização (1948), Nº 98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949), Nº 100 - Igualdade de Remuneração (1951), Nº 105 - Abolição do Trabalho Forçado (1957), Nº 111 - Discriminação em razão do emprego e da ocupação (1958), Nº 138 - Idade Mínima (1973) e Nº 182 - Piores Formas de Trabalho Infantil (1999).

As convenções prioritárias são quatro: Nº 144 - Consulta Tripartite (1976), Nº 81 - Inspeção do Trabalho (1947), Nº 129 - Inspeção do Trabalho na Agricultura (1969) e Nº 122 - Política de Emprego (1964).

As demais convenções são classificadas em doze categorias diferentes, a saber: 1. Direitos Humanos básicos; 2. Emprego; 3. Políticas sociais; 4. Administração do trabalho; 5. Relações industriais; 6. Condições de trabalho; 7. Segurança social; 8. Emprego de mulheres; 9. Emprego de crianças e jovens; 10. Trabalhadores migrantes; 11. Trabalhadores indígenas; 12. Outras categorias especiais. (Disponível em: <www.ilo.org>, acesso em 10/01/2018)

Através da Declaração da OIT de 1998, os países membros da Organização reafirmaram o seu compromisso de "respeitar, promover e realizar, de boa fé" os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho, ou seja, os temas relacionas as convenções fundamentais. Esta Declaração sublinha que todos os Estados-membros

têm a obrigação de respeitar os princípios fundamentais nela consagrados, quer tenham ou não ratificado as convenções da OIT correspondentes.

Dando seguimento à análise, há outra peculiaridade no que diz respeito às convenções da OIT. Elas devem ser diferenciadas entre auto-aplicáveis - aquelas que têm aplicação imediata no ordenamento do Estado após a devida internalização -, e aquelas que não são auto-aplicáveis, chamadas também de convenções de princípios. Estas últimas, por não estabelecerem regras definidas, dependem de uma complementação interna que pode ocorrer por meio de qualquer espécie normativa. Assim, os Estados ficam à vontade para estabelecerem a normatização do direito disposto na convenção, de acordo com sua ordem jurídica interna.

Não se deve deixar de comentar a observação de Sussekind sobre as convenções auto-aplicáveis e não auto-aplicáveis. Segundo ele, a década de 1960 foi alcunhada pela ONU como a "década da descolonização". Com efeito, um dos objetivos já pautados na Carta de Sao Francisco foi a criação de uma ordem internacional formada por Estados, todos soberanos, sob um único Direito Internacional. A grande quantidade de novos Estados surgida a partir desse período fez também com que a nova ordem internacional do pós 2ª Guerra Mundial aprofundasse a heterogeneidade já existente. Assim, a OIT, ao considerar essas distinções, iniciou uma produção de normas mais gerais, que são as convenções de princípios. Dessa forma, cada Estado, à sua moda e ao seu tempo, pode estabelecer a complementação dos direitos consagrados nas convenções de acordo com seu contexto social, respeitadas as características internas de cada sociedade. Pretender estabelecer um código de princípios comum a todos os Estados é respeitar a diversidade econômica e cultural entre os Estados e, apenas assim, se pode edificar uma efetiva harmonização dos objetivos da OIT. (SUSSEKIND, 2000, p. 203)

> Com o advento das convenções de princípios, a OIT possibilitou que os Estados-membros elaborassem normas internas compatíveis com suas respectivas realidades sociais. Assim, ela tem conseguido estabelecer um Direito do Trabalho verdadeiramente universal, visto que adaptado à feição de cada Estado-membro. (ARIOSI, 2004)

O Direito Internacional do Trabalho, de acordo com a doutrina majoritária, integra segmento do Direito Internacional Público. Em essencial, as suas regras são fruto do trabalho legiferante dos órgãos e membros da OIT (convenções e recomendações),

que disciplinam normas com o objetivo de promover os Direitos Humanos dos mais diversos trabalhadores.

Três são os fundamentos trazidos pela doutrina para justificar o ramo Direito Internacional do Trabalho. O primeiro, de ordem econômica, afirma que as medidas sociais de proteção ao Direito do Trabalho devem ser niveladas, de modo a propiciar uma concorrência leal no mercado capitalista global.

> Sobre o tema, Sussekind afirma que os Estados que adotam normas de proteção ao trabalho não sofreriam prejuízos no comércio internacional por parte daqueles que, não as tendo adotado, conseguem vender seus produtos a preços bem menores, exatamente por não sofrerem os ônus decorrentes de encargos sociais. (SUSSEKIND, 2000, p. 243)

O segundo fundamento, de ordem social, é o de que o Direito Internacional do Trabalho constitui instrumento para unificação e universalização dos princípios de justiça social aliada à dignificação do trabalhador.

O terceiro, de natureza técnica, trata de exigibilidade formal e material das normas de Direito Internacional do Trabalho, uma vez que as convenções e recomendações da OIT constituem um conjunto de regras e princípios juridicamente vinculantes, especialmente no caso das convenções já internalizadas pelos Estados.

Em síntese, temos que os objetivos da OIT e do Direito Internacional do Trabalho são os seguintes: universalizar os princípios e normas trabalhistas, a fim de garantir maior uniformidade em sua aplicação; difundir em âmbito global as regras de justiça social, fomentando a justiça e a paz nas relações de trabalho; impedir que razões econômicas privem os Estados de aplicar as normas internacionais de proteção ao trabalhador; estabelecer regras claras de reciprocidade dos Estados na aplicação das regras de trabalho entre seus cidadãos; e proteger os direitos dos trabalhadores imigrantes, inclusive no que tange à conservação das garantias trabalhistas adquiridas no país de origem.

3. Contribuição do Direito Internacional do Trabalho à governança multi-nível

Inicialmente, cabe ressaltar que a globalização teve suas origens no plano econômico, com a passagem das economias nacionais para as economias transnacionais. No entanto, a extensão e a intensidade das interações transfronteiriças, de capitais, povos, mercadorias, serviços, informação, símbolos e ideias, especialmente

após a era da informática, geraram por toda parte padrões normativos e de comportamento que ultrapassam em muito a dimensão econômica das relações para além das fronteiras do Estado.

> Do ponto de vista do Direito Constitucional, o conceito de globalização indica que a autoridade política não mais se encontra representada unicamente pelo Estado central, antes o que se assiste é a um processo de “desagregação" ou “fragmentação" do Estado em favor de diferentes grupos e organizações. É o que os comentadores designam de “governo" e/ou "governança multi-nível”. (QUEIROZ, 2016, p. 43)

> Mas o termo globalização denota ainda um outro sentido se interpretado do ponto de vista do Direito Internacional. O termo refere-se agora ao fenômeno da proliferação das organizações internacionais e a crescente autonomia e expansão do seu “direito" (e *a fortiori* do próprio Direito Internacional) face às preferencias políticas dos Estados individualmente considerados. (QUEIROZ, 2016, p. 45)

É diante dessa perspectiva - do Direito Constitucional e Internacional - que se encaixa o atual Direito Internacional do Trabalho. As convenções e recomendações, bem como os mecanismos de implementação previstos na Constituição da OIT, apresentam um complexo esquema de vinculação dos Estados-membros, o que mostra certa submissão da ordem jurídica interna desses Estados à ordem internacional, em especial aos direitos sociais trabalhistas consagrados por esta organização. Dessa forma, a OIT e as normas jurídicas decorrentes de seu funcionamento contribuem de forma direta e imediata a essa “governança multi-nível”, que se afigura por meio da vinculação de Estados soberanos a normas criadas fora de seu território, por organizações que não fazem parte da tradicional estrutura democrática interna e nem possuem legitimidade popular direta.

> O estudo da limitação internacional da proteção aos Direitos Humanos, em especial ao Direito Internacional do Trabalho, passa pela análise da soberania dos Estados. Jean Bodin, tradicionalmente, definiu soberania como o poder que o Estado detém de impor, dentro de seu território, seus decisões, editando leis e executando-as; e, externamente, a não subordinação a nenhum outro Estado. (BARROS, 1996)

Partindo deste conceito, não seria possível que Estados ou organismos internacionais impusessem limitações a outros Estados, ainda que a título de proteção aos Direitos Humanos e Fundamentais. Contudo, com o desenvolvimento e institucionalização deste ramo, a preocupação da comunidade internacional em relação à dignidade da pessoa tornou-se consenso. Os países reuniram-se em organismos internacionais globais e, posteriormente, locais, para criarem regras e mecanismos de

proteção a dignidade humana. Os indivíduos passaram à posição central, de sujeitos de Direito Internacional, obrigando todos os Estados à observância de regras mínimas de proteção.

Em razão disso, impõe-se um reestudo do conceito originário de soberania, uma vez que os Estados atualmente encontram limitações a esse poder dito "supremo" na comunidade internacional, qual seja, a proteção aos Direitos Humanos.

Na realidade, a soberania é exercida em sua plenitude no momento em que o Estado decide firmar um pacto internacional. A partir desse momento, ao menos o signatário abre mão de uma parcela de soberania em prol do bem comum. Contudo, a soberania não deve ser encarada apenas como mitigável quando de trata de Estamos signatários de tratados. Existem atualmente normas imperativas de Direitos Humanos - *jus cogens* -, que são aplicáveis a todos, independentemente de terem ou não participado do processo de elaboração do tratado internacional, por serem consideradas interesses humanos universais.

Consequentemente, alguns doutrinadores até mesmo negam a existência de soberania, afirmando que ela consiste tão somente em uma delegação de competência pela comunidade internacional, que pressupõe a observância das regras protetivas de Direitos Humanos.

> No quadro das constituições democráticas atuais, a soberania não reside já no Estado, mas no povo. É, numa palavra, uma soberania popular. E este conceito de soberania popular nada mais é do que a realização da democracia na qual radica, em último termo, a legitimidade de todo o poder político. (QUEIROZ, 2016, p. 66)

> Um dos pontos de vista que explicam essa mudança nas características da soberania parte do pressuposto de que a democracia se funda nos direitos fundamentais e, mais precisamente, no principio da autodeterminação coletiva. Portanto, essa democracia se estende ao espaço transnacional e global, e o Direito Internacional ganha projeção e legitimidade ao proteger “interesses humanos universais”. (QUEIROZ, 2016, p. 70)

Mais uma vez se depreende a contribuição do Direito Internacional do Trabalho, entendido como uma das dimensões dos Direitos Humanos ou Fundamentais, tendo em vista que sua afirmação e garantia constituem, ao menos em parte, garantia de legitimidade democrática ao sistema de governança multi-nível, de acordo com o entendimento acima explanado.

Além disso, vale ressaltar novamente neste momento a estrutura tripartite dos principais órgãos decisórios da OIT - com representações do governo, dos trabalhadores e dos empregadores de cada Estado-membro. Tal estrutura confere maior representatividade popular e diálogo com a sociedade no âmbito desta organização internacional, se comparada às demais. Dessa maneira, é possível enxergar uma forma de legitimidade popular mais direta na seara trabalhista do que nos outros âmbitos de atividade legiferante do plano internacional.

Assim, a conclusão a que se pode chegar é a de que as atuais relações internacionais não aceitam o tradicional conceito de soberania e pretendem afastá-lo, com a finalidade de tornar mais viável a relação entre os Estados, conferindo direitos, porém, exigindo uma série de deveres. Um conceito atual de soberania pressupõe a inserção do Estado numa comunidade internacional, com fundamentos no texto constitucional de garantia e defesa dos Direitos Humanos - aí incluídos os direitos sociais trabalhistas.

Em que pese a força da globalização econômica, ao lado do seu desenvolvimento, a afirmação da dignidade humana obteve, também, destaque na comunidade internacional, de modo que, à luz da progressividade, espera-se que cada vez mais a soberania estatal seja pensada a partir dos direitos básicos do cidadão.

4. Conclusões

Sob a ótica de classificação dos direitos do trabalhador como dimensão social dos Direitos Humanos, somada aos mecanismos de implementação do Direito Internacional do Trabalho de que dispõe a OIT, torna-se clara a contribuição que este ramo concede à consolidação de uma governança multi-nível, na ordem interna e internacional.

Em um cenário de globalização e precarização de direitos trabalhistas, necessária se faz a busca por salvaguardar direitos mínimos ao trabalhador, a fim de respeitar a sua dignidade como ser humano. Isto, pois, de posse de novas tecnologias e ávidas por minimizar os custos de produção, as empresas organizam seus investimentos, em escala mundial, adotando estratégias redutoras de custo, com o deslocamento da produção e de postos de trabalho de um país para outro, em busca da relação custo/produtividade mais favorável, fragmentando o processo produtivo. No entanto,

os direitos sociotrabalhistas são considerados direitos humanos de segunda dimensão, e têm sua aplicabilidade prejudicada devido a essa dinâmica do capital.

Assim, constata-se que o fenômeno da globalização, em uma perspectiva dinâmica, inclui elementos de supranacionalidade no contexto interno dos Estados, acarretando uma transformação da comunidade política. O núcleo jurídico essencial da soberania mantém-se, mas o seu conteúdo resulta necessariamente alterado em medida considerável. Isso implica em uma necessidade de revisitação de conceitos jurídicos básicos, tendo em vista a emergência de um novo sistema político à escala global.

Além disso, o que se projeta ao futuro é uma tendência cada vez maior de afirmação e garantia de direitos fundamentais - dentre eles os sociotrabalhistas - como uma forma de legitimar novas fontes normativas para além das fronteiras dos Estados e de colocar o ser humano e sua dignidade cada vez mais no plano central das discussões jurídicas internacionais.

A importância e visibilidade que se deve dar aos Direitos Humanos de segunda dimensão se devem à constatação de que a igualdade não é devidamente garantida somente pelo seu aspecto formal. Ao contrário, deve-se ter em atenção que, especialmente em relações desequilibradas por natureza, como é o caso das relações de trabalho, a igualdade material depende de uma efetiva atuação, quer por parte do Estado, quer por parte dos demais sujeitos do cenário internacional.

Este sucinto trabalho não teve a pretensão de esgotar o tema, mas antes de lançar luz sobre a discussão do assunto.

Referências bibliográficas:

ARIOSI, Mariangela F. *Os efeitos das convenções e recomendações da OIT no Brasil*, Nov/2004. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/21955-21956-1-PB.htm>, acesso em 14 de março de 2018.

BARRETTO, Rafael. *Direitos Humanos*. 2ª edição, rev., ampl. e atual. Bahia. Editora Juspodivm, 2012

BARROS, Alberto Ribeiro de. *O conceito de soberania no Methodus de Jean Bodin*, 1996. Disponível em:

<http://filosofia.fflch.usp.br/sites/filosofia.fflch.usp.br/files/publicacoes/Discurso/Artigos/D27/D27_O_Conceito_de_Soberania.pdf>, acesso em 14 de março de 2018.

Constituição da OIT. Disponível em: <http://www.dgert.gov.pt/constituicao-da-organizacao-internacional-do-trabalho>, acesso em 14 de março de 2018

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7a edição, Coimbra, Editora Almedina, 2003

COMPARATO, Fábio Konder. *Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 7a edição, rev., ampl. e atual., Sao Paulo. Editora Saraiva, 2010

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. *Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos Direitos Humanos*; Junho/2013; Revista do TST. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39825>, acesso em 14 de março de 2018.

PERES LUNO, Antonio. *Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución*. 5ª edição. Madri: Editora Tecnos, 1995

QUEIROZ, Cristina. *Direito Constitucional Internacional*. Petrony Editora, 2016

Sítio eletrônico da OIT Lisboa: <www.ilo.org>, acesso em 14 de março de 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000