



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

**A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO
 BRASILEIRO**

THE INFLUENCE OF INTERNATIONAL LABOR LAW ON BRAZILIAN LABOR LAW

**LA INFLUENCIA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL
 BRASILEÑO**

Viviana Todero Martinelli Cerqueira¹, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim², Quezia Pereira Alvim de Oliveira³,
 Ronald Sales Martins⁴

e463264

<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i6.3264>

PUBLICADO: 06/2023

RESUMO

O trabalho, na acepção da palavra, sempre esteve relacionado à própria existência do ser humano, por muito mais do que a mera subsistência, ele representa, sobretudo, um fator de satisfação e realização pessoal, além de trazer dignidade àquele que o exercita. No desenvolvimento do presente estudo, partiu-se do pressuposto inicial da análise com relação à influência do direito internacional do trabalho no direito do trabalho brasileiro, percorrendo pelos instrumentos previstos no tratamento do direito do trabalho em âmbito nacional e internacional, bem como, seus aspectos jurídicos, sociais e históricos. Além dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na legislação ordinária, principalmente na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), encontram-se outros direitos trabalhistas advindos das convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho). O direito internacional teve papel fundamental nesse desenvolvimento; através da ratificação da Convenção e da Organização Internacional do Trabalho, iniciou-se um efetivo processo, sendo que tais órgãos influenciaram na legislação nacional, tendo seus conceitos, princípios e prerrogativas inseridas na Constituição Federal e em demais leis no sentido de aumentar a proteção ao trabalhador. Isto é um avanço normativo considerável quanto à legislação social laboral, foi a internacionalização das normas trabalhistas que impeliu a uma crescente busca, no plano internacional, de harmonização da proteção do trabalhador. O debate sobre direitos humanos e direitos dos trabalhadores tem aumentado, no Direito Internacional, especialmente, porque se tem pretendido, em alguns fóruns, como a OMC (Organização Mundial do Comércio), por exemplo, vincular os direitos humanos no trabalho às questões de comércio internacional.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Internacional do Trabalho. Direito do Trabalho Brasileiro. Trabalho Escravo.

ABSTRACT

Work, in the meaning of the word, has always been related to the very existence of human beings, for much more than mere subsistence, it represents, above all, a factor of satisfaction and personal fulfillment, in addition to bringing dignity to those who exercise it. In the development of the present study, the starting point was the initial assumption of the analysis regarding the influence of international labor law on Brazilian labor law, covering the instruments provided for in the treatment of labor law at the national and international level, as well as its aspects legal, social and historical. In addition to the

¹ Extensão em Direito Público pela Escola Superior da Magistratura ESMAFE/RS. Pós-graduada em Direito Penal Militar e Direito da Administração Pública pela Universidade Castelo Branco/Fundação Trompovski. Chefe da Divisão de Contratos da IMBEL. Pós-graduada em Ciências Criminais pela Universidade Cândido Mendes. Assessora Jurídica Adjunta da Associação de Poupança e Empréstimo POUPEX. Pós-graduada em Advocacia Trabalhista pela Universidade Anhanguera. Mestranda em Direito e Negócios Internacional pela Universidade Europeia Del Atlântico.

² Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Pós Graduada em Direito do Trabalho pela UNINTER Centro Universitário Internacional. LLM em Direito Empresarial pela UNYLEYA. Mestranda em Direito e Negócios Internacionais pela Universidade Europeia Del Atlântico.

³ Graduada em Direito pela. Pós Graduada em Licitações e Contratos Administrativos, Direito do Trabalho e Processual do Trabalho e Direito da Seguridade Social. Mestranda no Curso de Direito e Negócios Internacional pela Universidade Del Atlântico.

⁴ Mestre em Direito e Negócios Internacionais pela Universidade Del Atlântico.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

labor rights provided for in the Federal Constitution and ordinary legislation (mainly in the CLT – Consolidation of Labor Laws), there are other labor rights arising from the conventions of the ILO – International Labor Organization. International law played a key role in this development; through the ratification of the Convention and the International Labor Organization, an effective process began, and such bodies influenced national legislation, having their concepts, principles and prerogatives inserted in the Federal Constitution and other laws in the sense of increasing the protection of workers. worker. This is a considerable normative advance in terms of social labor legislation. It was the internationalization of labor standards, which led to a growing search, at the international level, for the harmonization of worker protection. The debate on human rights and workers' rights has increased, in International Law, especially because it has been intended, in some forums, such as the WTO (World Trade Organization), for example, to link human rights at work to trade issues International.

KEYWORDS: *International Labor Law. Brazilian Labor Law. Slavery.*

RESUMEN

El trabajo, en el sentido de la palabra, siempre ha estado relacionado con la existencia misma del ser humano, pues mucho más que mera subsistencia, representa, sobre todo, un factor de satisfacción y realización personal, además de aportar dignidad a quien lo ejerce. En el desarrollo de este estudio, partimos del supuesto inicial del análisis sobre la influencia del derecho internacional del trabajo en el derecho laboral brasileño, pasando por los instrumentos previstos en el tratamiento del derecho laboral a nivel nacional e internacional, así como sus aspectos legales, sociales e históricos. Además de los derechos laborales previstos en la Constitución Federal y en la legislación ordinaria, especialmente en la CLT (Consolidación de Leyes Laborales), existen otros derechos laborales derivados de los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). El derecho internacional desempeñó un papel clave en este desarrollo; a través de la ratificación del Convenio y de la Organización Internacional del Trabajo, se inició un proceso efectivo, y estos organismos influyeron en la legislación nacional, insertando sus conceptos, principios y prerogativas en la Constitución Federal y otras leyes para aumentar la protección del trabajador. Este es un avance normativo considerable en cuanto a la legislación social laboral, fue la internacionalización de las normas laborales lo que impulsó una creciente búsqueda, a nivel internacional, de armonización de la protección de los trabajadores. El debate sobre los derechos humanos y los derechos de los trabajadores ha aumentado, en el derecho internacional, especialmente porque se ha pretendido, en algunos foros, como la OMC (Organización Mundial del Comercio), por ejemplo, vincular los derechos humanos en el trabajo con las cuestiones de comercio internacional.

PALABRAS CLAVE: *Derecho Internacional del Trabajo. Derecho Laboral Brasileño. Trabajo esclavo.*

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho baseia-se no respeito à dignidade humana, uma vez que esse respeito é a base sobre a qual se fundamenta a compreensão da sociedade sobre o trabalho e seu ordenamento jurídico. Consequentemente, é importante que todos os responsáveis pela construção de um novo cenário global visem a necessidade de transformar valores e atitudes e possuem como objetivo final tornar a sociedade economicamente mais justa e socialmente mais igualitária, o que provavelmente trará à globalização.

No presente estudo, é expresso o objetivo de analisar com relação a influência do direito internacional do trabalho no direito do trabalho brasileiro, percorrendo pelos instrumentos previstos no tratamento do direito do trabalho em âmbito nacional e internacional, bem como, seus aspectos jurídicos, sociais e históricos, entre outros. Além dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na legislação ordinária, principalmente na CLT (Organização Internacional do Trabalho).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

A magnitude do tema reside não apenas em sua relevância, mas também pelo fato de o processo de elaboração de uma lei de proteção ao trabalhador no Brasil, que foi lento, emergindo muito depois dos países mais desenvolvidos da época, particularmente influenciado pela natureza internacional da questão acima mencionada. O direito internacional teve função fundamental nesse desenvolvimento, pois com a ratificação das Convenções e da Organização Internacional do Trabalho iniciou-se uma causa efetiva e esses órgãos que influíram o direito nacional, tendo seus significados, princípios e prerrogativas na Constituição Federal e demais leis que buscam aumentar a proteção aos assalariados.

A importância do tema reside não apenas na sua atualidade, mas também com relação ao processo de criação do direito que tutela a proteção ao trabalhador no Brasil foi lento, tendo surgido muito tempo depois de outros países mais desenvolvidos naquela época, e sendo influenciado significativamente pelo caráter internacional que tomou o referido tema. O direito internacional teve papel fundamental nesse desenvolvimento, pois através da ratificação da Convenção e da Organização Internacional do Trabalho, iniciou-se um efetivo processo, sendo que tais órgãos influenciaram na legislação nacional, tendo seus conceitos, princípios e prerrogativas inseridas na Constituição Federal e em demais leis, no sentido de aumentar a proteção ao trabalhador.

Este estudo trata de uma investigação científica sobre a influência do direito internacional do trabalho no direito do trabalho brasileiro. Para comprovar tal influência, objetivou-se expor as transformações da legislação nacional e internacional, bem como com relação ao de combate ao trabalho análogo ao trabalho escravo no ordenamento jurídico em vigor, bem como verificar a influência das convenções da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) neste processo, que surgiu no país somente após a ratificação desses tratados internacionais.

Ademais, o interesse acadêmico despertado no autor do projeto, parte da dogmática jurídica internacional, ampliando as probabilidades para interpretação das normas que envolvem a evolução global, principalmente, no que tange o instituto do Direito do Trabalho, tendo como base desta análise o estudo do direito internacional e sua relação com o direito do trabalho brasileiro, levando-se em conta suas peculiaridades, bem como a sua aplicação e relevância. Para tanto, será utilizada uma abordagem qualitativa e descritiva por meio de revisão bibliográfica, sendo a metodologia composta por pesquisas bibliográficas e documentais, usando dos instrumentos que são as doutrinas, monografias, revistas, leis e artigos científicos. Com o estudo de vários instrumentos normativos, como leis e doutrinas a respeito do tema abordado.

1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

Ao longo do distante período pré-histórico, as pessoas são movidas diretamente e feridas pela fome e pela necessidade de se proteger. Onde eles caçavam, pescavam e lutavam em ambientes físicos com animais e com seus semelhantes, fazendo o uso de suas mãos como ferramentas para o



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

seu trabalho que é considerado a chave que lhe permitiu desvendar novos mundos, que é o início de toda a civilização.

A partir desse momento, o homem estava acima dos outros animais: dispunha de um novo instrumento, criado a partir de sua inteligência, que nada mais era do que a extensão de seu braço, para obter os bens necessários, saciar a fome e servir de defesa, arma ou ataque.

O trabalho advém do latim *tripalium*, que na verdade era uma espécie de instrumento de tortura ou ainda uma forma de carga que se colocava sobre o dorso dos animais. Na ânsia de satisfazer suas necessidades materiais, vê-se o homem obrigado a conquistar a natureza, retirando dela a matéria prima indispensável aos seus produtos manufaturados (CÊGA; GUILHERME, 2012, p. 2).

Outrossim, uma das primeiras formas de exploração do trabalho no mundo foi a escravidão, e esta é vista como coisa, sem possuir qualquer forma de direito. Nesse contexto, os escravos eram apenas propriedade do reino. Na Idade Média, o trabalho escravo diminuiu e assim surgiu um novo tipo de trabalho - o trabalho servil. Um ex-escravo que virava servo e enfrentava fardos pesados e condições degradantes.

Em 1804, o Código Civil Francês regulamentou o contrato de trabalho como uma das modalidades de locação. O Código de Napoleão se destacou por proibir o trabalho por toda a vida, com o objetivo de evitar o reaparecimento da escravidão. A obrigação de trabalhar a vida toda para alguém implicaria na alienação da liberdade, que é um dos direitos inatos do homem.

Com a Revolução Industrial as relações de trabalho passaram a ser reguladas livremente pelas partes, mas isso não significou melhoria nas condições de trabalho. O Estado permanecia afastado, o que possibilita o abuso nas contratações, por parte dos empregadores.

Pode-se dizer que a Revolução Industrial foi a principal motivação político-econômica para o surgimento do Direito do Trabalho. Com o surgimento de máquinas e energia elétrica ocorre a substituição do trabalho servil pelo assalariado. A redução do esforço físico também possibilitou a contratação das chamadas “meias forças dóceis”, ou seja, mulheres e crianças.

As péssimas condições de trabalho, jornadas excessivas de mulheres e crianças e os baixos salários motivaram os trabalhadores a se unirem em sindicatos pela melhoria das condições de trabalho. Iniciam-se greves e movimentos que começam a abalar as estruturas da sociedade. Surge daí a necessidade de um ordenamento que regulamentasse e protegesse o trabalhador.

O Direito do Trabalho surge então em meio a um mundo marcado pela desigualdade socioeconômica, obrigando o Estado a criar regras cogentes e imperativas. Destaca-se nesta seara a encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XII que denunciou o sistema de injustiças a que os trabalhadores das indústrias estavam sendo submetidos, especialmente a exploração das “meias forças”. O Papa ainda destacou que o salário deve ser justo e suficiente para manter uma família, que o direito à propriedade não é absoluto, que o período de descanso deve corresponder ao tempo suficiente para que o empregado recupere suas forças e destacou a importância de o Estado intervir nas relações de trabalho.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Todero Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

A primeira constituição a trazer disposições trabalhistas foi a do México, em 1917. Entre outros direitos ela previu: jornada de trabalho de 8h, jornada noturna de 7h, jornada do menor de 16 anos de 6h, proteção à maternidade, salário-mínimo, igualdade salarial, proteção em face de acidentes de trabalho, direito à sindicalização e indenização por dispensa.

A Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919, também tratou de direitos trabalhistas, como liberdade de sindicalização dos trabalhadores, representação dos empregados na empresa, colaboração dos trabalhadores na elaboração de condições de trabalho e na política social.

Já no Brasil, a Constituição de 1824 aboliu, a exemplo do ocorrido na Inglaterra, as corporações de ofício. Em 1830 vigorava uma lei que disciplinava o trabalho dos emigrantes no país. Em 1888 a Princesa Isabel assina Lei Áurea, que põe fim à escravidão. A Constituição de 1891 prevê a liberdade de associação.

A Constituição de 1988 solidificou a importância do trabalho ao prever os valores sociais do trabalho como fundamento da República. O art. 170, por sua vez, eleva o trabalho como fundamento da ordem econômica e o art. 193 dá base à ordem social. A Constituição Cidadã consagrou o trabalho da mulher, o direito de greve, as garantias ao menor empregado, proibiu a diferença de salário e a limitação de jornada. Percebe-se que o Direito do Trabalho e o Direito de um modo geral, não são estáveis, sofrendo diversas modificações ao longo da história.

Durante a revolução de 1848, o conceito de trabalho como direito reapareceu na agenda francesa. Entre os primeiros projetos de lei do governo republicano estava um decreto que tornava o Estado responsável pela sobrevivência dos trabalhadores desde que ganhasse com o trabalho. Isso significa que o Estado tem a responsabilidade de garantir que todos aqueles que podem, querem e/ou precisam trabalhar possam trabalhar. As iniciativas do Estado nesse sentido incluem a organização de oficinas que reúnem dezenas de milhares de trabalhadores em coletivos socialistas, utópicos e de inspiração revolucionária.

O conceito do direito ao trabalho como direito humano na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1793 foi ambivalentemente incorporado pelos socialistas, prevalecendo o entendimento dos direitos humanos como propriedade da liberdade - defensores do liberalismo - ao invés da fraternidade e igualdade defendida pelo socialismo.

Com a Revolução Russa de 1917, a ideia do trabalho como direito voltou à tona do debate na Europa. A própria Constituição soviética de 1936 estipulou que, graças à organização econômica socialista - garantindo o crescimento constante dos produtos econômicos, bem como a eliminação dos ciclos de crise e desemprego - os cidadãos teriam o direito ao trabalho remunerado, de acordo com sua quantidade e qualidade.

Pouco depois de 1929, do outro lado do Atlântico, nas sociedades capitalistas mais famosas, a ideia do trabalho como direito tornou-se objeto de debate. Enfrentando uma crise econômica e desemprego sem precedentes na história, os Estados Unidos implementaram uma estratégia conhecida como New Deal – um dos principais componentes do qual foi criar empregos para um grande número de pessoas.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

Embora não tenha conseguido erradicar o desemprego (mais de um terço da população economicamente ativa), esses empregos beneficiaram cerca de metade dos desempregados que existiram entre 1933 e 1940. Curiosamente, a estratégia do New Deal não começou tratando a segurança no emprego como um direito – muito menos como parte integrante dos direitos básicos dos cidadãos americanos.

No entanto, entre 1940 e 1945, o discurso das autoridades responsáveis pela implementação da estratégia mudou, descrevendo a segurança do emprego como uma característica universal e permanente dos direitos humanos. Até certo ponto, essa universalidade também está registrada na Carta da ONU de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Os países que aderem à Carta da ONU devem promover o “trabalho pleno” adotando planos, políticas, programas e ações destinados a garantir trabalho para quem pode, quer e/ou precisa trabalhar. Isso significa que esses países devem garantir a eliminação de qualquer forma de desemprego involuntário que não seja temporário, friccional ou sazonal – incluindo a eliminação do desemprego cíclico (devido aos ciclos econômicos) ou estrutural (relacionado a mudanças na estrutura da economia).

Ao contrário da Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos não é um tratado, portanto, suas disposições não são estritamente obrigatórias para os Estados membros da Organização das Nações Unidas (ONU). No entanto, tais regulamentações vêm aumentando em densidade e importância jurídica desde 1948, obrigando cada vez mais esses países a respeitar diversos direitos fundamentais de seus cidadãos. Um deles é o direito ao trabalho, consubstanciado no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que os atributos que definem este último são:

1. O respeito à normatividade internacional do trabalho: o trabalho decente é aquele realizado com observância dos princípios e das regras que estabelecem direitos fundamentais, como o direito à liberdade laboral – vedação do trabalho forçado –, o direito ao não trabalho por parte das crianças – proibição do trabalho infantil –, o direito à não discriminação laboral – vedação de situações discriminatórias no trabalho – e o direito à liberdade de organização e atuação sindical – garantias de organização, greve e negociação coletiva aos trabalhadores.

2. O incentivo ao trabalho de “qualidade”: o trabalho decente conta com algumas características, como ser produtivo – e, por consequência, adequadamente remunerado –, protegido – contra situações de doenças, acidentes, gravidez, velhice ou desocupação dos trabalhadores (OIT, 2006, 2008, 2009).

Embora o Brasil só tenha ratificado o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em 1992, vários dos direitos nele contidos constam da CF/88. Quanto ao direito ao trabalho, a Carta Magna o refere apropriadamente em seu art. 1º onde traz os princípios de organização do estado Brasileiro, assim como a livre iniciativa, o trabalho é considerado um dos elementos essenciais desta última. Como dispõe: Em seu Art. 6º, a Constituição Federal menciona expressamente o trabalho



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

como um dos direitos dos cidadãos, ao lado da educação, da saúde, da moradia, do lazer, da segurança, da previdência e da assistência à maternidade, à infância e aos desamparados.

Por sua vez, em seus Arts. 7, 8, 9, 10 e 11, a CF/88 explicita direitos e garantias que estão diretamente relacionados com o direito ao trabalho. Enfocando o trabalhador individual e, particularmente, aquele que é assalariado, o Art. 7 expõe o conjunto de proteções que lhe são dispensadas. Entre elas, Delgado destaca:

1. Proteção ao vínculo de trabalho: os empregados têm a perspectiva de permanência na atividade laboral ao longo do tempo – pois a regra é a indeterminação prévia do lapso de duração dessa atividade. Entre outros motivos, isso é relevante porque, pelo simples decorrer dos meses ou dos anos, novos benefícios tendem, por si só, a se agregar ao vínculo laboral – por exemplo, devido à existência de quadros de carreiras nas empresas.

2. Limitações de tempo despendido no trabalho: os assalariados contam com limitações em seu tempo diário e semanal de trabalho. Há a previsão de jornadas de oito horas diárias e de 44 semanais. Ainda que possa haver trabalho além deste tempo, há também limitações (como o período de duas horas diárias de trabalho extraordinário, com poucas exceções admitidas; a remuneração diferenciada de 50% ou mais, que só não é paga em casos de compensação de jornada; a autorização prévia de autoridades em saúde ou de representantes sindicais no caso de trabalho extraordinário em atividade insalubres etc.).

3. Possibilidades de descanso e recuperação do trabalho: os empregados têm intervalos em suas jornadas de trabalho, bem como entre suas jornadas. Além disso, há a previsão de férias, assim como de vedação ao trabalho em dias que são considerados feriados. Por fim, há desincentivos ao trabalho realizado em período noturno (como o adicional de remuneração de 20% e a contagem de uma hora de trabalho reduzida – que só não são observados em caso de trabalho em revezamento).

4. Proteções à segurança e à saúde no trabalho: os estabelecimentos em que se situam os assalariados não podem iniciar suas atividades sem prévia autorização de autoridades em segurança e saúde laboral, que também podem interditar estabelecimentos e embargar obras que apresentarem grave e iminente risco, por exemplo.

5. Garantias de remuneração pelo trabalho realizado: a principal forma de remuneração dos empregados é o salário, que deve ser pago em ciclo temporal de duração reduzida – no máximo, mensal. A parcela mais importante do salário é o salário-base (que é fixo e independente do sucesso ou insucesso dos negócios dos empregadores). O tipo mais comum de aferição ou fixação do valor do salário é por unidade de tempo (os empregados recebem seu salário por labor efetivamente realizado ou por mero tempo à disposição do empregador).

6. Compensações pelo tempo despendido no trabalho: os assalariados têm direito a uma indenização pelo tempo despendido no trabalho, que é o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Este consiste em uma compensação pelo período em que os assalariados contribuíram para o desenvolvimento de seus empreendimentos.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Todero Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

7. Garantias de manutenção do trabalho: em certas circunstâncias, e durante certo período, os empregados contam com estabilidade. Ou seja, eles só podem ter seus vínculos de trabalho desfeitos se houver a configuração de justa causa. Este é o caso das gestantes, dos que cumprem serviço militar obrigatório ou outro encargo público, dos que sofrem acidente de trabalho, bem como dos que se candidatam a cargo de representação sindical ou de outro ente coletivo laboral.

8. Proteções contra a perda repentina do trabalho: antes da rescisão de seus vínculos de trabalho – e desde que não haja justa causa para tal rescisão –, os assalariados têm direito a comunicação prévia por parte dos empregadores, para que consigam procurar nova colocação laboral. E, após, os assalariados têm algumas horas livres por dia para procurar tal colocação, sem prejuízo da integralidade de seus salários.

9. Recursos para sobreviver à perda do trabalho: após a rescisão de seus vínculos de trabalho, os empregados contam com alguns recursos que ajudam em sua sobrevivência durante o período de busca de nova colocação laboral. Parte desses recursos advém do pagamento do FGTS, outra parte, do pagamento de benefícios de seguro-desemprego. Por fim, outro montante dos recursos advém do pagamento das chamadas verbas rescisórias pelos empregadores.

10. Possibilidades de organização e negociação coletivas: os assalariados têm a possibilidade de se organizarem em sindicatos. Além de disponibilizarem serviços educacionais, médicos, assistenciais, previdenciários e ocupacionais a esses indivíduos, esses sindicatos atuam na fiscalização e na garantia de todos os benefícios antes citados.

11. Proteção a grupos específicos: as normas que regulam a atividade laboral dos empregados estabelecem uma série de proteções a grupos específicos da população – como as crianças, os jovens e as mulheres. Por um lado, tais normas visam não prejudicar o desenvolvimento físico e psíquico das crianças e dos jovens. Por outro lado, elas procuram proteger a gravidez e a amamentação.

12. Outros tipos de benefícios relacionados ao trabalho: há uma série de outros benefícios que são assegurados aos assalariados, entre os quais se destacam os previdenciários. Por conta de sua contribuição obrigatória à Previdência Social, os empregados contam com benefícios, como aposentadorias, pensões, auxílios, salário-maternidade e salário-família. Grosso modo, eles protegem contra uma série de contingências relacionadas à perda de rendimentos por conta de gravidez, reclusão, velhice, doença, acidente e morte (DELGADO, 2009).

Além disso, são excluídos deste debate os desempregados, de todas as espécies (abertos, ocultos pela precariedade, ocultos pelo desalento etc.), ainda que haja algumas referências na CF/88 a políticas de proteção de parcela destes, como o seguro-desemprego. Em outras palavras, mesmo com todos os méritos da ampla proteção dos assalariados etc., a referência da CF/88 para tratar do direito ao trabalho é limitada. Do ponto de vista constitucional apenas, alguns grupos de trabalhadores são excluídos desse direito, como os autônomos, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores não remunerados e os trabalhadores desempregados.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

1.1 Princípios norteadores

Os princípios constituem o fundamento do ordenamento jurídico, encontrando-se acima do direito positivo, servindo de inspiração aos preceitos legais. Atuando como os pressupostos lógicos, necessários aos frutos da atividade legislativa, ocupando a posição de alicerce da lei.

Como ramo especial, por sua vez, o Direito do Trabalho apresenta o seu próprio elenco de princípios clássicos, considerados como universais. Por certo que os princípios do Direito do Trabalho foram pensados para uma realidade produtiva que proporcionou uma certa uniformidade das relações de trabalho.

1.1.1 Princípio da proteção

Inicialmente, a premissa básica desse princípio é alcançar a igualdade entre empregadores e empregados, principalmente devido à supremacia econômica e ao poder de gestão da empresa empregadora e eventuais desigualdades existentes na relação de trabalho. Gallart Folch (1936, p. 16) afirmou que o objetivo da proteção é “assegurar superioridade jurídica do empregado em razão de sua inferioridade econômica”.

A missão do princípio da proteção é garantir a igualdade substancial e proteção dos empregados, que é um princípio especial e único da justiça do trabalho. A natureza protetiva busca assegurar o equilíbrio entre o direito de dirigir do empregador e a subordinação do empregado. O empregado tem garantias a seu favor de que, embora o empregador esteja sujeito ao cumprimento, não será prejudicado por demissão, regras desfavoráveis e outros atos suficientes para suprimir, fraudar e omitir direitos trabalhistas. A proteção é necessária para evitar abusos e injustiças aos funcionários, que podem ser a parte mais fraca de um contrato de trabalho.

1.1.2 Princípio *in dubio pro operario*

O princípio *in dubio pro operario*, também nominado *in dubio pro misero*, estipula que, em caso de dúvida, deve ser tomada uma decisão a favor do empregado, alegando sua fragilidade e inadequação na relação de trabalho. Tem o princípio da implicação que se aplica, quando uma regra é interpretada de forma diversa, conforme *in dubio pro operario*, aplica-se a regra que for mais benéfica ao empregado.

A justificativa para a aplicação desse princípio considera as origens do direito do trabalho, que surgiu como resultado de condições injustas de trabalho e exploração dos trabalhadores. Devido à falta de igualdade, os colaboradores não comprometem as condições mínimas de direitos e obrigações como desejam.

O princípio *in dubio pro operario* não é absoluto. Há muita discussão sobre sua incidência, principalmente nas evidências. Segundo alguns autores, a posição tradicional é que o ônus da prova cabe à parte que acusa, e que o desvio das regras acima pode ser ordenado para inverter o ônus da prova somente se a presunção for estabelecida pelo legislador com a decretação da inversão do ônus da prova ou por meio da distribuição probatória.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

1.1.3 Princípio da norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável, pressupõe a existência de mais de uma norma para um dado fato. Esse princípio orienta que a norma mais favorável será estabelecida em detrimento de outra norma. Nas situações em que as normas são questionadas ou levam a inconsistências na norma, será adotado o que for mais benéfico ao empregado, longe dos padrões de hierarquia, profissionalismo e ordem cronológica. É uma ferramenta que garante melhores condições de trabalho em todo o contexto jurídico, pois não são criadas regras mais favoráveis, apenas se instaura pelo princípio em testilha uma hierarquia protetiva ao empregado.

O princípio em comento afirma que quando várias regras se aplicam à mesma situação, é necessário escolher uma delas, aquela que é mais benéfica para o trabalhador. No entanto, algumas questões são que os ganhos atuais podem vir com perdas futuras, ou ter apenas escopo econômico (RUPRECHT, 1995, p. 22).

Percebe-se que a hierarquia das leis, na esfera trabalhista, se contrapõe aos demais ramos do direito, considerando que não se reconhece a pirâmide de Kelsen, que tem, como lei de superior hierarquia, a Constituição da República Federativa do Brasil. A aplicação do princípio da norma mais favorável é fundamental, principalmente porque orienta qual norma será aplicada em determinada situação, dados os conflitos apresentados e os diversos dispositivos elencados na mesma norma.

1.1.4. Princípio da condição mais benéfica

Este princípio é da regra que determina a prevalência da norma que contiver condições mais vantajosas a favor do empregado independente, se o ajuste é decorrente de regulamento, lei, acordo, convenção, ainda que tenha outra em vigor, desde que prescreve menor nível de proteção, sendo, então, incompatível.

Os direitos adquiridos sustentam a regra das condições mais favoráveis, a saber, que os direitos conquistados não podem ser suprimidos. Isso entra em conflito com dois princípios amplos. Por um lado, a finalidade é dar segurança ao cidadão, respeitando tudo o que adquiriu e herdou quando a lei vigente lhe confere os referidos direitos. Por outro lado, a evolução social continua mudando as leis (BASTOS, 1998, p. 218-220).

1.1.5. Princípio da primazia da realidade

A essência do princípio da primazia da realidade é o privilégio do fato de que a realidade contratual é privilegiada, e os fatos e testemunhas reveladoras da realidade são as provas que o empregado ou empregador deve buscar para evitar aparências ou instrumentos fraudulentos.

É da responsabilidade do empregador preparar e apresentar os documentos constantes do contrato de trabalho. Sendo sua responsabilidade comprovar o pagamento através da emissão de recibos, cartões de ponto e preparação de outros documentos para comprovação do pagamento.

O ônus de provar que os documentos estão com máculas ou vícios é do empregado, mormente em razão da presunção da boa-fé que deve nortear os contratos. Tem-se que a prova testemunhal ou



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

outras provas que não sejam documentais são meios idôneos e suficientes para afastar a presunção “jús tantum”. Há casos em que se revela de suma importância a prova testemunhal, sendo o meio hábil, para que se apreciem fatos controvertidos e que os outros meios de prova não foram suficientes para se alcançar a verdade.

1.1.6. Princípio da Irrenunciabilidade

Tal princípio tem como finalidade resguardar direitos trabalhistas indisponíveis, isto é, mesmo que ocorra a renúncia do empregado, não terá validade, por invocação ao princípio da irrenunciabilidade. A renúncia é um ato jurídico unilateral pelo qual o titular do direito renuncia a si mesmo. Existem dois tipos de renúncias: renúncias expressas, expressas de forma clara e objetiva por escrito ou oralmente. Já o acordo tácito é caracterizado quando o titular do direito de realizar a ação que leva à disposição de renunciar (LEVENHAGEN, 1981, p. 219).

O princípio da não renúncia é expressamente reconhecido no artigo 468 da, pela Consolidação das Leis Trabalhistas, que estabelece que, em caso de modificação do contrato, o empregado não sofrerá danos diretos ou indiretos, mesmo com seu consentimento, sem pena de nulidade. O artigo 9º da CLT também anula atos destinados a desvirtuar, impedir ou fraudar direitos trabalhistas.

1.1.7. Princípio da Continuidade

O principal objetivo do princípio da continuidade dos contratos de trabalho é manter os interesses dos empregados, portanto, é necessária a intervenção estatal para excluir a possibilidade de dispensa imotivada, mesmo contra a vontade do empregador. É com base no princípio da continuidade, que os trabalhadores devem encontrar um emprego que garanta o sustento para si e para suas famílias. Outro fundamento da ordem moral é o direito de todos ao trabalho. Todos necessitam de uma ocupação, que faz bem para o corpo e para a alma, sendo o ócio o pai de todos os vícios (LIMA, 1997, p. 101).

A essência do princípio da continuidade é que, em determinadas circunstâncias durante a execução do contrato de trabalho, é reconhecida a presunção em favor do trabalhador, sendo o contrato de trabalho a principal fonte de subsistência do trabalhador. A própria legislação trabalhista cria mecanismos econômicos que impossibilitam a demissão do empregado, como imputação de aviso prévio proporcional às horas trabalhadas, multa do FGTS e, por fim, para proteger o empregado, ele deve receber seguro-desemprego, a fim de garantir sua sobrevivência, até encontrar outro emprego.

2 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NA ORDEM INTERNACIONAL

As normas internacionais do trabalho assumem a forma de convenções e recomendações. Convenções são tratados internacionais que estão sujeitos à ratificação pelos Estados Membros da Organização. Uma vez ratificado, os Estados membros devem rever sua legislação e prática nacional em relação ao texto da convenção correspondente e aceitar o controle internacional sobre sua aplicação.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

As recomendações são instrumentos não vinculativos que fornecem orientações gerais sobre a política nacional. Até o momento, a OIT adotou mais de 180 convenções e mais de 200 recomendações sobre uma ampla gama de questões do mundo do trabalho. Todas as 8 convenções fundamentais foram ratificadas por 140 países. Foram 8.080 ratificações em 2017. As normas da OIT moldam as leis trabalhistas de seus países membros e são hoje uma importante ferramenta para regular a globalização.

O mecanismo de controle da implementação das normas internacionais do trabalho ainda é considerado hoje como um dos mecanismos mais eficazes dentro do sistema das Nações Unidas. De fato, esta aplicação está sob o controle permanente dos órgãos da OIT.

Cada Estado membro é obrigado a informar regularmente sobre as medidas legais e práticas tomadas para implementar cada uma das convenções que ratifica. Simultaneamente, deverá enviar uma cópia deste relatório às respectivas organizações patronais e de trabalhadores, que têm o direito de anexar comentários e informações. Os relatórios são analisados pelos parceiros sociais e inicialmente analisados pelo Comitê de Peritos sobre a Implementação de Convenções e Recomendações, composto por 20 juristas eminentes, independentes dos respectivos governos e nomeados a título pessoal.

A convenção é um tratado multilateral votado pela Conferência da OIT, a qual é aberta à ratificação dos países-membros, podendo ou não ocorrer exclusão de determinada parte, quando permitida pelo próprio texto, não significando, contudo, que a ratificação possa ser efetuada com reservas (SÜSSEKIND, 1995).

A Convenção Internacional adquire vigência no plano internacional doze meses após a ratificação de pelo menos dois países membros. Se nenhum ou apenas um país ratificar, não adquire vigência no plano internacional. Uma vez que ela seja considerada válida, todos os membros são obrigados, no prazo de 12 a 18 meses, de colocar em votação de seu poder legislativo a convenção, que poderá ser aprovada ou rejeitada (MORAES DA COSTA; DIEHL, 2016).

Em qualquer caso, a OIT deverá, ao elaborar uma convenção ou uma recomendação de aplicação geral, levar em conta os Estados que se distinguem pelo clima, pelo desenvolvimento incompleto da organização industrial ou por outras circunstâncias econômicas especiais e deverá sugerir as modificações que possam corresponder às particularidades desses países. Assim posto, ao tratar das relações de trabalho, o mundo todo deve ter condições de obter o máximo de benefício político, social e também econômico desse patrimônio normativo da humanidade, representado pelos convênios e recomendações internacionais do trabalho.

2.1 As normas internacionais do trabalho e sua posição no ordenamento brasileiro

O escopo do Direito Internacional do Trabalho não difere do próprio objeto do Direito do Trabalho, que consiste na principal função de oferecer a maior proteção possível ao trabalhador.

Como todo ramo do Direito, o Direito Internacional do Trabalho exsurge da necessidade de estabelecer o que, por justiça, corresponde a cada um, dentro de um panorama de equilíbrio entre



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

partes desiguais por natureza. Assim sendo, em harmonia com o próprio Direito do Trabalho, rege-se, precipuamente, pelo princípio da proteção.

Com relação às normas internacionais do trabalho e sua posição no ordenamento brasileiro, o Brasil adotou a teoria monista para a integração de normas internacionais no seu ordenamento jurídico interno. Para que as convenções internacionais se tornem aplicáveis, é preciso a manifestação do Congresso Nacional e do Presidente da República. O Brasil é signatário de setenta e cinco Convenções da OIT.

Para a incorporação no Direito interno da convenção, deverá ocorrer sua promulgação do Presidente da República, através de decreto. Encerrando a fase da ratificação, o decreto é publicado no Diário Oficial da União, acompanhado do texto da convenção internacional. O Supremo Tribunal Federal brasileiro manifestou-se a respeito da incorporação das convenções no Direito interno na ação direta de inconstitucionalidade, citada alhures, movida em face da Convenção n. 158 da OIT. Quando um tratado é incorporado ao direito brasileiro, ele se situa no plano de validade e eficácia das normas infraconstitucionais, no mesmo patamar em que se encontram as leis ordinárias.

Tem prevalecido, na teoria e na prática constitucionais, o entendimento de que a incorporação dos tratados no Direito interno, no mesmo plano da legislação infraconstitucional, pela posição em que foram colocados, resulta em sua plena submissão à Constituição Federal, sendo que nenhum tratado terá validade se contrariar a Constituição. A Emenda Constitucional n. 45/2004 elevou os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos à hierarquia de emenda constitucional; no entanto, para haver a mencionada hierarquia, é preciso a aprovação através de quórum qualificado nas duas Casas Legislativas, exatamente o mesmo para a aprovação de uma emenda constitucional.

Como se verifica, o constituinte derivado brasileiro privilegiou os tratados e as convenções internacionais que versem sobre direitos humanos.

2.2 A Constituição de 1988 e os tratados internacionais

As relações entre a Constituição (mas também do direito interno dos Estados em geral) e a ordem jurídica internacional seguem merecendo lugar de destaque na pauta das principais discussões doutrinárias e jurisprudenciais, seja no Brasil, seja no exterior.

Com efeito, ainda mais no âmbito de um mundo globalizado, a existência de um diálogo entre as diversas ordens jurídicas (nacionais e supranacionais) e o reconhecimento da necessidade de considerável dose de harmonização entre os ordenamentos dos diversos Estados (por meio de um efetivo Direito Internacional Público e, cada vez mais, por meio de um renovado e constitucionalizado Direito Internacional Privado), constituem demandas prioritárias. A proteção ao trabalho está presente na Constituição Federal de 1988, manifestando-se como princípio fundamental, direito social em sentido estrito, fundamento da ordem econômica e base da ordem social, como se depreende da análise do texto constitucional. O trabalho, revela-se, na Constituição Federal, como:

a) princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, na expressão valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, no art. 1º, inciso IV;



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

- b) direito social e, portanto, direito fundamental, nos arts. 6o e 7o;
- c) fundamento da Ordem Econômica na expressão valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, conforme o art. 170;
- d) base da Ordem Social na expressão “primado do trabalho”, no art. 193.

Os tratados internacionais incorporam-se à ordem jurídica brasileira como leis infraconstitucionais, o que se apreende pela exegese dos arts. 84, inciso VIII, e 49, da Constituição Federal de 1988.

3 INSTRUMENTOS RELATIVOS AO TRABALHO ESCRAVO NO MUNDO

Durante a colonização do Novo Mundo, os europeus revigoraram a escravidão depois dessa forma de organização do trabalho ter quase desaparecido na Baixa Idade Média, usando, além da população nativa dos territórios conquistados, milhões de africanos para viabilização da economia mercantil.

Para isso, tais indivíduos foram forçados a atravessarem o Atlântico por meio de uma complexa atividade empresarial, conhecida como tráfico negreiro, que somente foi extinta ao longo do século XIX com as pressões do movimento abolicionista, que depois de ter sido inicialmente organizado na Inglaterra se expandiu aos poucos para os Estados Unidos, o Caribe e o Brasil. A escravidão sempre fez parte da história, tão antiga quanto a própria humanidade. Contudo, a escravidão registrada historicamente é frequentemente associada à submissão do povo conquistado, sucumbindo ao poder determinado pelo conquistador de forma servil.

Enquanto essa atividade empresarial assegura uma oferta abundante de mercadoria humana e com preços relativamente baixos, os grandes proprietários rurais preferiam, geralmente, explorar os seus escravos ao máximo com o menor custo possível, isto é, gastando o mínimo de recursos (alimentação, vestuário e moradia) para sustentá-los. A estrutura econômica e política dessas sociedades estava fundamentada na exploração dessa espécie de força de trabalho, transformando-se em condição essencial e indispensável para a sobrevivência. O trabalho escravo movimentou economias, dessa forma, levantou impérios, impulsionando comércios e construindo grandes cidades, utilizando o tráfico desses seres indignos como forma de concretização desse comércio (BOTELHO, 2013).

Segundo levantamento realizado pela OIT nos trinta últimos anos do século XX se presenciou acentuado aumento do trabalho forçado (terminologia utilizada pela organização) no mundo.

O Brasil é signatário dos seguintes Tratados e Convenções Internacionais: Declaração dos Direitos Humanos (1948); Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura (1926), emendada pelo Protocolo de 1956 e Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura 1956; Convenção nº 29 (1930) da OIT sobre o trabalho forçado; e a Convenção nº 105 (1959) da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado, que foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 20/65, promulgada pelo Decreto n. 58.822/66 (MELO, 2001). O Conselho linhas acima referido, criou em 1975, um Grupo de Trabalho



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

sobre Formas Contemporâneas de Escravidão, anteriormente Grupo de Trabalho sobre a Escravidão, subordinada a Subcomissão das Nações Unidas para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos.

No que se refere às Américas, a Convenção Americana de Direitos Humanos também reúne o compromisso de erradicar a escravidão, além de considerá-la crime, o Brasil reconhece a importância do papel exercido pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), defendendo o estabelecimento de critérios exatos visando à abertura de novos casos, evitando, desse modo, a sobrecarga e a banalização do mecanismo da referida Comissão (DODGE, 2002). Os avanços conquistados no processo de construção da política de erradicação do trabalho escravo contemporâneo foram reconhecidos e propagandeados pela comunidade internacional.

3.1 O direito internacional e a responsabilidade das empresas violadoras de direitos humanos

Constata-se que, enquanto no século XX a imprescindibilidade era da inclusão dos indivíduos como sujeitos formais, no século XXI tal exigência diz respeito às empresas transnacionais: atores informais do direito internacional que, enquanto tais, não podem ser diretamente responsabilizadas internacionalmente a partir de interpretação positivista e formalista das convenções e tratados internacionais.

No Brasil, uma medida aplicada contra a violação dos direitos humanos dos trabalhadores consiste em quando for identificado o trabalho análogo ao de escravo, através do Ministério Público do Trabalho em decorrência de ação de fiscalização, será o trabalhador resgatado e fará jus ao pagamento de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário-mínimo cada.

Uma outra medida é a inclusão do empregador na “lista suja”, que consiste em uma espécie de cadastro de empregadores que reduzem trabalhadores a condição análoga à de escravo. Os empregadores flagrados nas fiscalizações do Ministério Público do Trabalho serão incluídos na lista após a conclusão do procedimento administrativo, assegurado o direito de defesa do empregador.

A inclusão somente procederá após a decisão definitiva, não estando sujeitos a recurso da esfera administrativa. Essa lista é atualizada semestralmente. Caso o empregador, ao longo de dois anos a partir da sua inclusão no Cadastro, sanar as irregularidades apontadas pelo Ministério Público do Trabalho, proceder ao pagamento das multas resultantes da ação fiscal e comprovar o pagamento dos débitos trabalhistas e previdenciários, terá o seu nome excluído do referido cadastro.

Esse cadastro serve como instrumento punitivo indireto, uma vez que tem como finalidade informar outros órgãos e entidades a respeito da condenação em processo administrativo, de pessoa física ou jurídica, que tenha cometido infrações relacionadas à redução de um trabalhador à condição análoga à de escravo.

A lista “suja” é então enviada ao Ministério da Integração Nacional, este por sua vez, de acordo com a Portaria nº 1.150/2003, recomenda aos agentes financeiros sob sua supervisão que não sejam concedidos financiamentos e outros benefícios para os integrantes da lista. Observa-se que existe grande efetividade dessa medida, de modo que facilita o monitoramento dos empregadores infratores,



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

além de exercer poder coercitivo indireto para a adequação à legislação com a finalidade da exclusão dos seus nomes da lista. Nota-se, contudo, a existência de críticas relacionadas a essa medida.

3.2 Legislação pertinente à luta pela erradicação do trabalho escravo

Na esfera internacional, o tema foi tratado pela primeira vez em 1926, em Genebra na Convenção das Nações Unidas sobre a escravatura, onde foi conceituado em seu artigo 1º o estado de escravidão. Uma Convenção Suplementar, acresceu as expressões “abolição da escravatura, do tráfico de escravos e das instituições e práticas análogas à escravatura”. O objetivo claro da Convenção era a erradicação do trabalho escravo em âmbito mundial. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, também incluiu o tema em seus artigos IV e V.

No ordenamento brasileiro há dispositivos esparsos que criminalizam algumas dessas condutas, dentre eles, a Constituição Federal, que em seu artigo 5º, inciso XIII, assegura a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício e profissão. Contudo, a tipificação criminal à redução do trabalho à condição análoga à de escravo vem disposta no artigo 149 do Código Penal.

A constatação da situação precária, em que se encontram vários trabalhadores em nosso país, apontam para que sejam tomadas providências capazes de eliminar essa prática vil. De outro diapasão, no entanto, constata-se que a legislação trabalhista brasileira não contempla o conceito de trabalho escravo, remetendo-se ao artigo 149 do Código Penal. Contudo, proporciona algumas garantias quando se trata de trabalhadores submetidos ao trabalho análogo ao de escravo. Contudo, a despeito de toda a legislação existente no âmbito nacional e internacional com a finalidade da erradicação do trabalho escravo, ainda existe um caminho longo a ser percorrido.

4 A RELEVÂNCIA DA JURISPRUDÊNCIA INTERNACIONAL

A partir da premissa do entrelaçamento das diversas ordens normativas, cujos problemas atuais demandam recurso a mais de uma delas, simultaneamente, bem assim do reconhecimento do pluralismo jurisdicional, compreendemos que no paradigma jurídico pós-moderno as decisões dos tribunais internacionais e também as dos estrangeiros são relevantes para a jurisdição doméstica brasileira, na medida em que as disposições dos tratados internacionais são interpretadas e aplicadas tanto pelos tribunais internacionais quanto pelos tribunais domésticos dos demais países que aderiram aos mesmos documentos internacionais, ou seja, a mesma fonte normativa é objeto de análise pela jurisdição internacional e pela interna dos variados países aderentes, de modo que ambas as manifestações judiciais têm relevante papel para uma melhor interpretação e argumentação do juiz brasileiro quando for aplicar normas das diversas ordens em suas decisões.

A Consolidação das Leis do Trabalho, principal fonte de direito material que regula os contratos de emprego no país, é de 1943, de modo que embora ainda atenda a contento a fixação dos critérios contratuais gerais, por outro lado, deixa escapar uma infinidade de situações mais recentes que foram inseridas nas relações de trabalho da atualidade, por exemplo, a responsabilidade nas terceirizações, os direitos de personalidade nas relações de trabalho, meios de vigilância eletrônicos, revistas e



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

monitoramento do ambiente de trabalho, dos meios de comunicação informáticos e nos pertences do trabalhador, apenas para falar de alguns temas que ainda não encontram regramento normativo no direito material interno, mas que são objeto de preocupação do Código do Trabalho português de 2009, o qual pode, por exemplo, servir como pauta indicativa de comportamento para a relação de trabalho e também como critério de julgamento, com o permissivo do artigo 8º da CLT, apenas para falar de um único exemplo de direito externo.

O Brasil aderiu à Convenção para a prevenção e a repressão do crime de genocídio de 1948, a Convenção relativa ao estatuto dos refugiados de 1951, a Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial de 1965, o Pacto internacional dos direitos civis e políticos de 1966, o Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais de 1966, a Convenção americana de direitos humanos de 1969, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher de 1979, a Convenção contra a tortura e outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes de 1984, a Convenção interamericana para prevenir e punir a tortura de 1985, e a Convenção sobre os direitos da criança de 1989, a Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher de 1994, a Convenção interamericana sobre tráfico internacional de menores de 1994 e a Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência de 1999.

A Corte Internacional de Justiça possui funções consultiva (pareceres) e contenciosa (sentenças), resolvendo controvérsias internacionais restritamente entre Estados-Membros, órgãos e agências das Nações Unidas, desde que os primeiros tenham manifestado aderência voluntária à sua jurisdição, bem como em relação aos dois últimos apenas em sua função consultiva e não a contenciosa, restrita aos Estados-partes (artigo 34 do Estatuto). Existem centenas de tratados internacionais e convenções bilaterais com cláusulas compromissórias prevendo recurso à Corte Internacional de Justiça, formando a base jurídica para sua atuação, de modo que suas sentenças e pareceres, ainda que possuam legitimados restritos e eficácia jurídica interpartes.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos possui funções consultiva e contenciosa para julgar as violações à Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), já tendo construído uma vasta jurisprudência em relação ao direito à vida, liberdade e, como decorrência das violações desses, em matéria de reparação. No exercício da sua atribuição consultiva, o tribunal também emite opiniões consultivas a respeito da interpretação da Convenção, sendo essa atribuição extremamente relevante e as opiniões emitidas “precisam ser levadas em conta na hora da aplicação da Convenção no ordenamento jurídico nacional” (ARAÚJO, 2005, p. 229).

As decisões dos tribunais internacionais, de outro lado, não necessitam de homologação, sendo diretamente executáveis no plano interno, por exemplo, conforme o artigo 68, 2, da Convenção Americana de Direitos Humanos, mas sendo da nossa praxe política internalizá-las por meio de decreto presidencial, já havendo projeto legislativo que dispensa este último.

A Corte Constitucional sul-africana tem se destacado entre os tribunais nacionais de todo o mundo ao promover um rico debate transconstitucional em tema de direitos humanos, valendo-se referir



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

à decisão do caso *State v. Makwanyane* de 1995, quando foi declarada a inconstitucionalidade da pena de morte, e entre as razões da decisão foram utilizados como precedentes argumentativos julgados do Tribunal Europeu de Direitos Humanos, da Suprema Corte canadense, do Tribunal Constitucional alemão, da Suprema Corte norte-americana, da Suprema Corte indiana, do Tribunal Constitucional húngaro e do Tribunal de Apelação da Tanzânia.

A partir dessa iniciativa inovadora da sua Corte Constitucional, a África do Sul assumiu posição de vanguarda ao dispor no artigo 39 da Constituição de 1996 os mecanismos de interpretação que devem ser utilizados, entre os quais o de que “ao interpretar a Carta de Direitos, um tribunal ou fórum deve promover os valores que fundamentam uma sociedade aberta e democrática, baseada na dignidade humana, igualdade e liberdade; deve considerar o direito internacional e pode considerar o direito estrangeiro.”

No âmbito do Tribunal Constitucional espanhol, embora não haja previsão expressa na Constituição de 1978 para o diálogo institucional, já houve referência de que embora a jurisprudência constitucional estrangeira não seja vinculante, deve-se notar que as normas constitucionais, como o princípio da igualdade, têm uma origem histórica comum, “de modo que as decisões dos tribunais são, pelo menos, a autoridade de um compromisso doutrinal para despertar dúvidas intelectuais, além de crenças políticas subjetivas.” (Sentencia n. 12/2008 – BOE 29.02.2008, p. 52)

Com a experiência jurisdicional, é visto que o Supremo Tribunal Federal tem cada vez mais recorrido ao diálogo com as decisões dos tribunais internacionais, bem assim fertilizado jurisprudencialmente as próprias decisões a partir de julgados de tribunais domésticos dos países democráticos. Dois exemplos eloquentes deram-se com as decisões de não mais exigir diploma de curso superior para o exercício da profissão de jornalista, em cujo acordão os ministros invocaram o entendimento já exposto pela Corte Interamericana de Direitos Humanos na Opinião Consultiva de n. 05, como também ao considerar crime de racismo a publicação de livros com conteúdo antisemita, quando fez várias referências à jurisprudência estrangeira. (STF – HC 82.424 – Min. Red. p/ac. Maurício Corrêa – DJ 17.09.2003)

A Corte Suprema ao apreciar a questão da definição da competência para o julgamento dos casos em que menores são subtraídos de sua residência habitual, sem o consentimento do genitor que possuía a sua guarda, recorreu à Convenção da Haia sobre os Aspectos Cíveis do Rapto Internacional de Crianças de 1980 e a sua interpretação pelos Tribunais Internacionais e Cortes estrangeiras para fixar a interpretação de que a regra de competência prevista nos tratados internacionais deve prevalecer sobre a regra do direito infraconstitucional interno brasileiro. (STF – Plenário – ADPF 172-MC-REF – Rel. Min. Marco Aurélio – DJE 21.08.2009)

Com frequência, verifica-se nos julgamentos dos órgãos colegiados a existência de posições antagônicas que não são colocadas em xeque, testadas e dialogadas construtivamente na busca de uma posição harmonizadora intermediária, mas, geralmente, opta-se pela votação meramente numérica para buscar a solução do caso concreto, por maioria de votos, substituindo a democracia judicial material pela meramente formal. A opção é por uma cultura do “data vênia”, no sentido de que



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

os votos divergentes não são colocados em discussão aprofundada, as suas premissas não são questionadas, mas apenas ressalva-se que discorda da posição contrária, com todo o respeito, para culminar com a indesejada votação numérica.

Ao contrário de uma disposição ao debate aprofundado, ao confronto de teses, com apoio nos precedentes internacionais e estrangeiros, ainda, entre nós, o debate jurisprudencial crítico é visto como desrespeitoso ao entendimento contrário, por mais questionável que possa ser. Também é comum a jurisprudência rejeitar as críticas da doutrina, ao invés de incorporá-las, mesmo que seja para rebatê-las e fortalecer a sua própria posição.

4.1 A Organização Internacional do Trabalho

A OIT, cuja sigla em inglês é ILO (*International Labor Organisation*, com tradução: Organização Internacional do Trabalho), foi criada no quadro do Tratado de Versalhes, adotado no âmbito da Conferência de paz de Paris de 1919, assinado pelos Aliados (vencedores) e a Alemanha (vencida), que, após o fim da Grande Guerra, instituiu, nomeadamente, uma nova ordem internacional, reorganizando a cartografia geopolítica do mundo e, em particular, da Europa pós-imperial. Esta nova ordem terá como centro sistémico a Sociedade das Nações (SDN), organização internacional de vocação universal destinada a preservar e manter a paz no mundo, com a qual a OIT, também de vocação universal, manterá uma estreita cooperação, uma vez que a sua missão de promover e realizar a “justiça social” é considerada um elemento decisivo para uma paz duradoura.

A OIT, criada em 1919, é responsável pela formulação de normas internacionais relacionadas ao trabalho, especialmente convenções e recomendações, a instituição é composta por uma Conferência Internacional do Trabalho que funciona tal qual uma assembleia, definindo a legislação internacional do trabalho e com o intuito tornar essas normas universais.

A OIT definiu oito convenções fundamentais que a Conferência Internacional do Trabalho julgou componentes da Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT em 1988. Dentre essas, as Convenções 29 e 105 relacionam-se diretamente ao trabalho forçado. Elas tratam da eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, definindo que o trabalho considerado decente e produtivo é aquele que instiga o respeito à dignidade da pessoa e, portanto, não permite servidão ou escravidão de qualquer formato. Mais especificamente, a Convenção aborda a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório.

A integração das convenções da OIT ao direito brasileiro dá-se da mesma forma que qualquer outro tratado, devendo por igual respeitar as regras gerais do direito dos tratados e as normas internas relativas à sua celebração previstas na Constituição, em particular os arts. 84, inciso VIII, e 49, inciso I, que tratam, respectivamente, da competência do Presidente da República para concluir tratados e do Congresso Nacional para referenciá-los, autorizando sua posterior ratificação por parte do governo.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

4.2 Atividades desenvolvidas pela OIT

A Organização tem como missão “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (BIT, 2007). 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.

É a única agência “tripartida” das Nações Unidas cujos programas e políticas são definidos conjuntamente entre os representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, o que proporciona uma plataforma única para a promoção do trabalho digno para todas as mulheres e homens. A OIT tem atualmente quatro objetivos estratégicos: promover e realizar as normas e princípios fundamentais e direitos no trabalho; criar maiores oportunidades para mulheres e homens em matéria de emprego e rendimento digno; melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; fortalecer o “tripartismo” e o diálogo social (OIT 2013).

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 firmados 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.

5 CONCLUSÕES GERAIS

Um dos maiores problemas do Direito do Trabalho diz respeito à compatibilização e coordenação entre direito interno e internacional, uma vez que este último não pode substituir o primeiro. Ao mesmo tempo, o direito nacional, em uma sociedade globalizada, não pode pretender uma independência absoluta em relação ao direito internacional. Com efeito, hoje, há uma relativização da soberania entendida como o poder de ditar o direito em última instância. Os Estados operam uma cessão de parcelas de suas soberanias a organizações internacionais ou a blocos regionais ou, ainda, a conglomerados transnacionais, que podem, como em um “shopping”, escolher a aplicação das normas legais que mais lhes convêm.

Novas redes normativas internacionais são edificadas sem a possibilidade de resistência de sistemas de proteção local e sem que se saiba, a priori, em que medida serão alterados os Estados nacionais que estão em crise como sujeitos independentes de Direito Internacional e procuram proteger aspectos da sua soberania formal.

É nesse contexto de obstáculos e resistências que a OIT vincula seu papel originário de proteção dos trabalhadores ao discurso dos direitos humanos. Ao apresentar a Declaração de 1998, refere a OIT, no texto preliminar, que desempenhou uma tarefa cooperativa, encomendada pela



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

comunidade internacional, no sentido de fixar os direitos humanos básicos no trabalho. Portanto, a declaração emerge uma nova necessidade de equilíbrio entre as esferas internacional e nacional, pública e privada, no mundo do trabalho, e para a OIT atualizar seu mandato constitucional, sintonizando-se com a problemática central jurídico-política da atualidade, a saber, aquela ligada aos direitos humanos. A estratégia da OIT revela uma reaproximação dos direitos humanos aos direitos sociais, trazendo argumentos novos ao debate que coloca em oposição a esta perspectiva, outra, a econômica, segundo a qual o direito do trabalho é subproduto do direito de concorrência.

Quanto à finalidade e aos objetivos do Direito Internacional do Trabalho, estes são alcançados por intermédio das Convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, que constitui a Assembleia Geral dos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo em vista que a ratificação delas tem por fim integrar os princípios e as normas nelas consubstanciados à legislação nacional dos respectivos países. Neste sentido, a OIT traduz-se como marco notável na generalização do processo para a afirmação dos direitos humanos dos trabalhadores no mundo capitalista e para a aplicação do Direito Internacional do Trabalho.

Com isso, em qualquer contexto, as empresas devem respeitar os direitos humanos, cumprindo as leis aplicáveis e observando os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, independentemente de onde operem, buscando formas que propiciem o respeito aos princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos e considerando o risco de provocar ou contribuir graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem. Por todo o exposto, conclui-se que além da significativa importância das normas internacionais para a construção da jurisprudência brasileira em matéria de trabalho e previdência social, também entidades sindicais as tem utilizado para, invocando os valores que delas se extraem, pressionar o Governo no sentido de melhor zelar pelos direitos humanos do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

AGÊNCIA BRASIL. Governo volta a divulgar lista suja do trabalho escravo após decisão judicial. **Agência Brasil**, 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitoshumanos/noticia/2017-03/ministerio-volta-divulgar-lista-suja-do-trabalho-escravoapos>. Acesso em: 28 abr. 2023.

ALMEIDA, Fernanda Dias de Menezes de. A incorporação dos tratados internacionais ao ordenamento jurídico brasileiro. Análise do tema à luz do Direito Constitucional. **Revista do Advogado: AASP**, n. 73, nov. 2003.

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. A Convenção no 158 da Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho & Doutrina**, São Paulo, n. 14, set. 1997.

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. O Direito do Trabalho nas Convenções Internacionais de Direitos Humanos. **Âmbito Jurídico**, 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-68/o-direito-do-trabalho-nas-convencoes-internacionais-de-direitos-humanos/>. Acesso em: 28 abr. 2023.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

ARAÚJO, Nádia de. A influência das opiniões consultivas da Corte Interamericana de Direitos Humanos no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, ano VI, n. 6, p. 227-244, jun. 2005.

ARAÚJO, Nádia de. O diálogo institucional entre cortes constitucionais: uma nova racionalidade argumentativa da jurisdição constitucional justificada pelos diálogos institucionais transnacionais. **Revista da AGU**, ano XII, n. 39, p. 225-252, jan./mar. 2014.

ARAÚJO, Nádia de. Supremacia ou diálogos judiciais? O desenvolvimento de uma jurisdição constitucional verdadeiramente democrática a partir da leitura institucional. **Revista da AGU**, ano XII, n. 38, p. 269-302, out./dez. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 19. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1998.

BIT - BUREAU INTERNACIONAL DE TRABALHO. **"A OIT de relance"**. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

BOBBIO, Norberto. **Sociedade e estado na filosofia política moderna**. São Paulo: Brasiliense, 1995.

BOTELHO, E. D. **Desenvolvimento de uma nova metodologia analítica para identificação e quantificação de truxilinas em amostras de cocaína baseada em cromatografia líquida de alta eficiência acoplada à espectrometria de massas (CLAE-EM)**. Dissertação (Mestrado em Química) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 7 eds. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 07 jul. 1992.

BRASIL. **Decreto Nº 678, de 06 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília: Casa Civil, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm. Acesso em: 29 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480. Requerentes**: Confederação Nacional do Transporte e Confederação Nacional da Indústria. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, DF, 04 de setembro. STF, Brasília, 1997. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000018406&base=baseAcordaos>. Acesso em: 29 abr. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2013.

BRUNO NETO, Francisco. **1ª cartilha acadêmica de direito constitucional**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Led, 1999.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Opinião. *In: Corte Interamericana de Direitos Humanos. Parecer Consultivo OC-16/99. 1º de outubro 1999.*

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Os tribunais internacionais contemporâneos e a busca da realização do ideal de justiça internacional. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 57, p. 37-68, jul./dez. 2010.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Os tribunais internacionais contemporâneos**. Brasília: FUNAG, 2013.

CARVALHO RAMOS, André de. O novo Direito Internacional Privado e o conflito de fontes na cooperação jurídica internacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 108, p. 621-647. jan./dez. 2013.

CÊGA, Anderson; TAVARES, Guilherme. História do direito do trabalho. **Revista Científica Eletrônica do Curso De Direito**, Ano I, n. 1, semestral, 2012. Disponível em: http://www.faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/hXZHlm0loh2PrnN_2013-4-24-11-40-50.pdf. Acesso em: 8 maio. 2023.

CONSULTOR JURÍDICO. Governo federal é obrigado a publicar "lista suja" do trabalho escravo. **Consultor Jurídico**, 31 jan. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jan-31/governo-obrigado-publicar-lista-suja-trabalhoescravo>. Acesso em: 8 maio. 2023.

COORDENADORIA DE ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA. **Boletim de Jurisprudência Internacional: Trabalho Escravo**. Brasília: Supremo Tribunal Federal do Brasil, 2017. Disponível em: www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaPesquisasFavoritas/anexo/TrabalhoEscravo. Acesso em: 8 maio. 2023.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Tutela jurisdicional de los derechos sociales. **Contextos: Revista crítica de derecho social**, Buenos Aires, n. 3, p. 27-38, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 06, jun. 2006.

DIXON, Rosalind. Constitucionalismo transnacional e Emendas Constitucionais Inconstitucionais. **Trabalhos de Direito Público e Teoria Jurídica da Universidade de Chicago**, n. 349, 2011.

DODGE, Raquel Elias Ferreira. A defesa do interesse da União em erradicar formas contemporâneas de escravidão no Brasil. **Revista B. Cient. ESMPU**, Brasília, n. 4, p. 133-151, jul./set. 2002.

FERRAJOLI, Luigi. **Direitos Fundamentais: um debate teórico**. Roma: Editori Laterza, 2001. p.36.

FIRME, Telma Barros Penna. **O caso José Pereira: a responsabilização do Brasil por violação de Direitos Humanos em relação ao trabalho escravo**. 2007. Monografia (bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2007.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlim, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Os tratados internacionais e a Constituição de 1988**
Constitucionalismo social: estudos em homenagem ao Ministro Marco Aurélio Mendes de Faria Mello. São Paulo: LTr, 2003.

GALLART FOLCH, Alejandro. **Derecho espanol del trabajo**. Barcelona: Labor, 1936.

GARCIA, Maria. Os tratados internacionais e a Constituição – a Convenção no 158 da OIT. **Trabalho & Doutrina**, São Paulo, n. 11, dez. 1996.

HARVEY, P. **A história do direito ao trabalho reivindica**. Nova Jersey: Rutgers School of Law, 1998.

HOMA. CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS. **Tratado Sobre Direitos Humanos e Empresas**: Duas Questões Principais. [S. l.: s. n.], 2015. Disponível em: homacdhe.com/wpcontent/uploads/2015/11/ArtigoTratadosobreDireitosHumanoseEmpresasDuasQuestõesPrincipais.pdf. Acesso em: 8 maio. 2023.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de Direito Internacional público e privado do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Estimativa global da OIT do trabalho forçado**: resultados e metodologia. Geneva: ILO, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182004/lang--en/index.htm. Acesso em: 8 maio. 2023.

INSTITUTO AÇÃO INTEGRADA. **Atividades do INAI**. [S. l.]: INAI, 2022. Disponível em: www.inai.org.br/site/atividades/. Acesso em: 8 abr. 2023.

JAVILLIER, Jean-Claude. Globalização e pesquisa jurídica: por uma nova dinâmica de direito social e de normas internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 70, n. 2, p. 42-49, jul./dez. 2004.

LEVENHAGEN, Antônio José De Souza. **Código Civil**: Comentários Didáticos. São Paulo: Atlas, 1981.

LIMA FILHO, Alceu Amoroso; POZZOLI, Lafayette. **Ética no novo milênio**: busca do sentido da vida. São Paulo: LTR, Coleção Instituto Jacques Maritain, 2005.

LIMA, Francisco Meton Marques. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1997.

MATTOS, Vivian Rodrigues. O trabalho na era da globalização: passos para a escravidão. **Jus**, set. 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4845/o-trabalho-na-era-da-globalizacao>. Acesso em: 8 maio. 2023.

MELEU, Marcelino; MASSARO, Alessandro Langlois. O papel da O.I.T. frente aos desafios do mercado. **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 2074-2105, 2017.

MELO, Luis Antônio Camargo de. Premissas para um eficaz combate ao Trabalho Escravo. **Revista do Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho**, Brasília, v. semestral, n. 1, mar. 2001.

MOLINA, André Araújo. Sistemas de responsabilidade civil objetiva e os acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, n. 2, p. 70-117, abr./jun. 2013.

MORAES Da Costa, Marli Marlene; DIEHL, Rodrigo Cristiano. O Papel da Organização Internacional do Trabalho na Promoção do Trabalho Decente: Diálogos com Amartya Sen. **Prolegômenos**, Bogotá, v. 19, n. 38, p. 97-108, 2016.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

MORAES, Guilherme Peña de. *Constitucionalismo multinacional. Uso persuasivo da jurisprudência estrangeira pelos tribunais constitucionais*. São Paulo: Atlas, 2015.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A crise financeira e econômica**: uma resposta decente do trabalho. Genebra: OIT, 2009.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: OIT, PNUD, Cepal, 2008.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual para a Defesa da Liberdade Sindical**. Genebra: ACTRAV, 1999.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas**: uma agenda hemisférica (2006-2015). Brasília: OIT, 2006.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho digno para todos [em linha]**. [S. l.]: OIT, 29 abr. 2013. Disponível em: www.ilo.org/lisbon. Acesso em: 4 maio 2023.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova Iorque: ONU, 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 6 maio 2023.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das Nações Unidas**. Nova Iorque: ONU, 1945. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Nações%20Unidas.pdf>. Acesso em: 8 maio. 2023.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 8 maio. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Villatore, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 7. ed. Bahia: Jus Podivm, 2015.

RAMOS, André de Carvalho. **Direitos Humanos em Juízo**: Comentários aos casos contenciosos e consultivos da Corte Interamericana de Direitos Humanos. São Paulo: Ed. Max Limonad, 2001.

REIS, Thiago. Quase 46 milhões em regime de escravidão no mundo. **Educativa, a rádio que pensa**, 31 maio 2016. Disponível em: <http://educativafm.com.br/novo/56436/>. Acesso em: 8 maio. 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1997.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Não ao Trabalho Escravo. *In*: **89ª Reunião - Conferência Internacional do Trabalho**, Genebra, 2001.

SELVANATHAN, Puvan J. O debate sobre negócios e direitos humanos: agora é a hora?. **Instituto Kenan de Ética**, jan. 2015. Disponível em: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/IsNowtheTime_TreatyDebate.pdf. Acesso em: 1 maio 2023.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

A INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
 Viviana Toderó Martinelli Cerqueira, Gisele Mara Freitas Sordo Carlím, Quezia Pereira Alvim de Oliveira, Ronald Sales Martins

SILVA, Roberto Luiz. **Direito internacional público**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

SILVA, Virgílio Afonso da. Colisões de direitos fundamentais entre ordem nacional e ordem transnacional. *In*: NEVES, Marcelo (coord.). **Transnacionalidade do Direito - Novas perspectivas dos conflitos entre ordens jurídicas**. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **Trabalhador adolescente**: em face das alterações da Emenda Constitucional n. 20/98. São Paulo: LTr, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. "O Brasil e a OIT". *In*: **Noções atuais de Direito do Trabalho**: estudos em homenagem ao Prof. Elson Gottschalk. São Paulo: LTr, 1995.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. Influência das normas internacionais de trabalho na legislação brasileira. **Revisão Internacional do Trabalho**, n. 103, p. 341-357, 1984.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Organização Internacional do Trabalho – OIT – denúncia da Convenção no 158 pelo Brasil – efeitos e consequências**. São Paulo: LTr, 1998. (Direito do Trabalho e Previdência Social – Pareceres. Vol. IX).

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 133-145, abr./jun. 2011

WALK FREE FOUNDATION. **O Índice Global de Escravidão**. [S. l.]: Walk Free, 2016. Disponível em: <https://www.walkfree.org>. Acesso em: 8 maio 2023.