



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Fernanda Wendramin Orsolin

**PERSPETIVAS PARA O TRABALHO NO SÉCULO XXI, A 4ª
REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O PAPEL DO DIREITO
INTERNACIONAL:**

Análise história e jurídica do Direito do Trabalho à luz dos Direitos
Humanos

Orientadora: Professora Doutora Ana Fernanda Neves

Lisboa, 2020



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Fernanda Wendramin Orsolin

**PERSPETIVAS PARA O TRABALHO NO SÉCULO XXI, A 4ª REVOLUÇÃO
INDUSTRIAL E O PAPEL DO DIREITO INTERNACIONAL:**

Análise histórica e jurídica do Direito do Trabalho à luz dos Direitos Humanos

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, perfil Ciência e Prática Jurídica em Direito Internacional e Relações Internacionais, sob a orientação da Professora Dra. Ana Fernanda Neves.

Lisboa, 2020

AGRADECIMENTOS

Todo meu amor e agradecimento aos meus pais, Leandro e Patrícia, por serem suporte durante toda a minha jornada académica e pessoal.

Aos meus irmãos, Gabriela e Leonardo, por serem abraço e certeza desde sempre.

A todos os meus familiares por sempre torcerem por mim.

Ao meu esposo, Gustavo, por topar comigo a desafiadora tarefa de mudança para Portugal e acessar o mundo do invisível para ser pessoa que apoia pessoa. Embora não sem medo, mas com coragem, aprendemos juntos que o resiste, persiste.

À minha orientadora, Dra. Ana Fernanda Neves, por toda ajuda e compreensão durante esse período e aos professores do curso de Mestrado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa pelos ensinamentos.

Aos meus colegas de curso, em especial à Jodele, Karina, Gabriela e Bianca pela amizade e companheirismo que transcendem a vida académica e persistem em nosso contato cotidiano.

Obrigada.

À Patricia, Leandro e Gustavo

*O Tejo é mais belo que o rio que corre pela minha aldeia,
Mas o tejo não mais belo que o rio que corre pela minha aldeia
Porque o tejo não é o rio que corre pela minha aldeia,
O Tejo tem grande navios
E navega nele ainda,
Para aqueles que veem em tudo o que lá não está,
A memória das naus.
O Tejo desce de Espanha
E o Tejo entra no mar em Portugal.
Toda a gente sabe isso.
Mas poucos sabem qual é o rio da minha aldeia
E para onde ele vai
E donde ele vem.
E por isso, porque pertence a menos gente,
É mais livre e maior o rio da minha aldeia.
Pelo Tejo vai-se para o Mundo.
Para além do Tejo há a América
E a fortuna daqueles que a encontram.
Ninguém nunca pensou no que há para além
Do rio da minha aldeia.
O rio da minha aldeia não faz pensar em nada.
Quem está ao pé dele está só ao pé dele*

Fernando Pessoa.

RESUMO

O desenvolvimento tecnológico produzido pela 4ª Revolução Industrial e pelo chamado *Trabalho 4.0* está a mudar consideravelmente as relações de trabalho e emprego. Esta investigação aborda as transformações decorrentes desta transição, cujos reflexos escancaram a vulnerabilidade do trabalhador face ao desemprego e à precarização do trabalho, demonstrando a importância da atuação da comunidade internacional, particularmente das Organizações Internacionais Intergovernamentais que visam a garantia dos direitos trabalhistas. A Organização Internacional do Trabalho, criada com objetivo de promover a justiça social, incorreu em transformações e adaptações ao longo de seus 101 anos de existência e revela-se atualmente como um dos principais instrumentos de Direito Internacional por meio dos quais será possível a conciliação do desenvolvimento económico e tecnológico com a garantia dos direitos trabalhistas enquanto direitos humanos.

Palavras-chave: Direito Internacional. 4ª Revolução Industrial. Organização Internacional do Trabalho. Direitos Humanos. Futuro do Trabalho. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The new technologies of the 4th industrial revolution and the labor 4.0 is rapidly changing labor relations and employment conditions. This study presents the effects of this transition to individual vulnerability to unemployment and labor conditions, and focuses on the importance of International Organizations to fight labor precarization. The International Labor Organization, created to promote social justice in labor relations, has changed and adapted over its 101 years of existence and is one of the main instruments of International Law to harmonize technological development with labor and human rights.

Keywords: International Law. 4th Industrial Revolution. International Labor Organization. Human Rights. Future of Work. Labor Law.

ABREVIATURAS

CC Código Civil

CdE Conselho da Europa

CEDH Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CEDS Comité Europeu dos Direitos Sociais

CES Conselho Económico e Social

CNU Carta da Organização das Nações Unidas

CRP Constituição da República Portuguesa

CVDT Convenção de Viena do Direito dos Tratados

DUDH Declaração Universal dos Direitos do Homem

ECHR European Court of Human Rights

FMI Fundo Monetário Internacional

ILO International Labour Organization

OCDE Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OECD Organisation for Economic Co-operation and Development

OIT Organização Internacional do Trabalho

ONG Organização Não Governamental

ONGI Organização Não Governamental Internacional

ONU Organização das Nações Unidas

PIDCP Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos

PIDESC Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos Sociais e Culturais

PNDU Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

TEDH Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

TIJ Tribunal Internacional de Justiça

UE União Europeia

UN United Nations

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	9
1 O DIREITO INTERNACIONAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO	13
1.2 Organizações Internacionais Intergovernamentais e o Direito do Trabalho.....	18
1.3 Organização Internacional do Trabalho.....	25
1.3.1 <i>Sistéma Tripartite</i>	34
1.3.2 <i>Sistémas de Controle e Fiscalização</i>	36
1.4 A problemática da internalização das normas de Direito Internacional do Trabalho	41
1.5 A Organização Internacional do Trabalho e o Futuro do Mercado Laboral.....	46
2. A QUESTÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO INTERNACIONAL HUMANO	50
2.1 O Direito do Trabalho como um Direito Humano.....	50
2.3 O trabalho sob o enfoque da Declaração Universal dos Direitos Humanos.....	63
2.4 O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.....	66
2.5. <i>Lagos del Campo vs. Peru</i> uma interpretação de direitos trabalhistas à luz dos Direitos Humanos.....	68
3. NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DIREITO INTERNACIONAL	73
3.1 4ª Revolução Industrial e o Trabalho 4.0.....	73
3.2 O Futuro do Mercado de Trabalho.....	77
3.3 A Questão do Desemprego e da Precarização do Trabalho frente às Novas Tecnologias	79
3.4 A Relação entre a Proteção Internacional do Trabalho e o Desenvolvimento a partir de Novas Tecnologias – Apoio aos Mercados de Transição	84
3.5 o Futuro do Trabalho e o Papel do Direito Internacional	88
CONCLUSÃO	94
BIBLIOGRAFIA	98

INTRODUÇÃO

Com a presente tese de conclusão de mestrado em Direito Internacional e Relações Internacionais da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa pretende-se realizar uma análise do Direito do Trabalho e dos instrumentos jurídicos de Direito Internacional que influenciam diretamente as mudanças no mercado de trabalho consequentes da 4ª Revolução Industrial, e do chamado *Trabalho 4.0*.

Um dos grandes questionamentos que se faz a partir das mudanças no mercado de trabalho é: poder-se-ia falar em fim do emprego nos moldes conhecidos? Ou ainda, há uma nova dimensão internacional do trabalho? Para analisar esses questionamentos, buscar-se-á expor os aspetos relevantes do mundo laboral, especialmente relacionados às mudanças das relações tradicionais de emprego, que foram fundamentalmente impactadas pelas novas tecnologias.

A temática proposta na presente investigação, *Perspetivas do Trabalho do Século XXI, a 4ª Revolução Industrial e o Papel do Direito Internacional*, justifica-se por um duplo motivo: por um lado, porque a 4ª Revolução Industrial projeta-se sobre a forma como o trabalho deve ser pensado pelo Direito e, por outro lado, porque o Direito Internacional vem assumindo uma atribuição importante na adaptação do tratamento pelas ordens jurídicas nacionais da nova realidade.

O mundo do trabalho está passando por mudanças significativas. O progresso tecnológico, a globalização e o envelhecimento da população são algumas das tendências mais citadas que moldam o mercado de trabalho, juntamente com os esforços para mitigar os efeitos das mudanças climáticas. Ao mesmo tempo, novos modelos de negócios organizacionais e a evolução das preferências dos trabalhadores estão contribuindo para o surgimento de novas formas de trabalho, que se afastam da norma tradicional de emprego.

Em que pese este seja um assunto relevante para o Direito do Trabalho e para o Direito Internacional, é considerado uma temática um tanto complexa e que não dispõe de soluções simplistas. Revela-se necessário, por isso, a reflexão sobre como o progresso tecnológico e as modificações das relações de trabalho podem impactar diretamente a realidade do emprego, entendendo-se os direitos trabalhistas e humanos como conceitos indivisíveis, por meio dos quais é possível se pensar em respostas centradas no indivíduo.

As relações de trabalho e emprego são consideradas componentes fundamentais do contrato social não apenas na contemporaneidade, mas também ao longo de toda a história. A maneira pela qual os indivíduos contribuem com sua mão-de-obra e por isto são remunerados emerge de tratados jurídicos, sociais e económicos e políticos. Para grande parte dos indivíduos, o trabalho é um instrumento de satisfação pessoal, inserção social e garantia da manutenção de uma vida digna. Por isso, é considerado peça fundamental da equação que levou ao triunfo o capitalismo.

Historicamente, as relações de trabalho emergiram principalmente das Revoluções Industriais, cujas transformações implicaram em mudanças para as quais a humanidade não estava preparada em diversos momentos. Considera-se a ocorrência de uma *revolução* quando há reflexos diretos nas sociedades e na economia e, neste quesito, as 3 Revoluções Industriais ocorridas até então (1784-1870; 1870- 1969 e 1969 – atual) impactaram significativamente tanto as sociedades de maneira geral quanto as relações de trabalho. Justamente, diante do mesmo grau de modificações que estão a ocorrer, estudiosos apontam a contemporaneidade da 4ª Revolução Industrial, caracterizada pela tecnologia de ponta, *big data*, robotização e modernização das relações laborais.

O entendimento sobre os avanços tecnológicos que configuram a 4ª Revolução Industrial e suas relevantes repercussões nas relações trabalhistas são de primordial importância quando se pretende garantir que o desenvolvimento económico e tecnológico seja acompanhado da justiça social. O *Trabalho 4.0* já está presente em um grande número de ambientes, trazendo modernização e eficiência aos meios de produção. Entretanto, algumas atividades estão a perder espaço, já que postos de trabalho são cotidianamente substituídos por máquinas, motivo pelo qual se estima que haverá um grande número de desempregados no futuro¹, além da provável ocorrência de precarização do trabalho em vários setores. Muitas dessas mudanças são vistas como potencialmente perturbadoras. No entanto, as preocupações com tendências globais disruptivas não são novas. Desde a Primeira Revolução Industrial, temores de perdas de empregos induzidas pela tecnologia têm sido comuns no debate público. Na década de 1930, John Maynard Keynes² já alertava para a “doença” do desemprego tecnológico.

¹ Segundo estudo da McKinsey Global Institute, (*The future of women at work. Transitions in the age of automation*, 2019), o desemprego tecnológico alcançará 800 milhões de pessoas em 2030. Disponível em <<https://cutt.ly/wgi575h>> Acesso 8 ago 2020;

² KEYNES, John Maynard. *Economic Possibilities for our Grandchildren*, 1931. Disponível em <<https://cutt.ly/FgoEK06>> Acesso 12 ago 2019, p. 03;

Ou seja, se por um lado o desenvolvimento tecnológico pode trazer vantagens à sociedade e à economia, por outro, acaba por escancarar a “nova roupagem” das antigas questões sobre a necessidade de proteção da força de trabalho e de apoio aos mercados de transição³. Ainda, é possível que se acentuem as desigualdades sociais já existentes, com maior impacto sobre os trabalhadores vulneráveis que não detêm acesso ao conhecimento digital e que poderão restar à margem desse novo mercado de trabalho.

As Organizações de Direito Internacionais são consideradas de elementar importância para o acompanhamento das mudanças trazidas pela globalização, em especial quando se pensa em evitar o retrocesso social daqueles que dependem de um trabalho decente para viver com dignidade. Particularmente, enfatiza-se a importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que movida pelos princípios do tripartidarismo e da justiça social ao longo da sua centenária história, deve operar de acordo com a responsabilidade de defender e fazer avançar os princípios e direitos no trabalho.

À luz das garantias fundamentais de Direito Internacional e Direitos Humanos e, inclusive, do conjunto normativo da OIT, impõe-se no ambiente do Estado Democrático de Direito a internalização de mecanismos jurídicos e sociais capazes de oferecer auxílio para o alcance de um sistema capitalista humano e social. Efetivamente, impõe-se a conciliação da livre iniciativa com os valores sociais do trabalho e a concretização do respeito à dignidade humana em paralelo com o desenvolvimento económico e tecnológico sustentável⁴.

Assim, na primeira parte do presente estudo, serão trazidos conceitos teóricos e históricos sobre as Revoluções Industriais, desde a Primeira, considerada um marco no direito social e económico, até o que hoje conhece-se por *4ª Revolução Industrial e Indústria 4.0*, a primeira a ser prevista antes de seu acontecimento⁵. Na sequência, atemo-nos à Organização Internacional do Trabalho, principal Organização de representação

³ DALPRÁ, Juliana Varela de Albuquerque. *La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robótica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 8, número 3, julio-septiembre de 2020. ADAPT University Press. Disponível em <<https://cutt.ly/Ogi1KVN>> Acesso 12 set 2020, p. 208;

⁴ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. VOLLATORE, Marco Antônio Cesar. *Revolução Tecnológica e a Salvaguarda da Centralidade do Trabalho Digno no seio de uma Sociedade Democrática: o futuro do trabalho e os 100 anos da Organização Internacional do Trabalho* in Revista de Direito do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho. vol. 207. ano 45, nov. 2019, p. 236;

⁵ HERMANN, M; PENTEK T, & OTTO, B. *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios*. Working Paper N° 01/2015. Disponível em <<https://bitly.com/pvkHU>> Acesso 02 out 2019, p.03

internacional dos trabalhadores. Para isso, serão trazidos, de maneira sintetizada, os mecanismos de funcionamento desta Organização, desde o controle tripartite até a influência exercida nas legislações internas dos signatários países-membros. Por fim, será apresentada uma abordagem sobre o posicionamento das Organizações Internacionais (da OIT, em especial) frente ao futuro do trabalho.

A segunda parte do estudo versará sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores sob o enfoque do Direito Internacional. Serão traçados paralelos por meio dos quais os direitos laborais são considerados direitos humanos e, assim sendo, ocupam espaço crucial tanto na perspectiva interna quanto global⁶.

Por fim, na terceira parte da investigação, apresentam-se as novas relações de trabalho e o papel do direito internacional frente às mudanças tecnológicas. Para isso, serão abarcados os conceitos de *trabalho 4.0* e seus reflexos no futuro do mercado laboral. Ainda, serão demonstradas as preocupações de estudiosos sobre os casos de desemprego e precarização do trabalho frente à globalização e modernização tecnológica. Finalmente, buscar-se-á trazer uma análise a respeito do papel do direito internacional diante do futuro do trabalho por meio de uma abordagem da atuação da OIT, considerada por alguns autores pouco efetiva e com pouca aplicabilidade prática.

Ressalta-se que o presente estudo adota uma estratégia de reconhecimento, análise histórica, análise conceitual e opinião, porém evita qualquer pretensão de oferecer conclusões oficiais sobre a temática, inclusive porque as respostas às questões trazidas ainda são consideradas incógnitas. Porém, espera-se levantar questões e caminhos de investigação que possam tanto encorajar estudos futuros quanto propor uma reflexão sobre um conteúdo tão plural e complexo.

⁶ Apesar desta consideração, alguns autores, tal como Luciana Caplan consideram que apenas os direitos humanos compatíveis com a lógica do mercado são efetivamente observados (como, por exemplo, a propriedade intelectual). Assim sendo, em boa parte das situações, acabariam sendo desconsiderados pelos países signatários, embora estejam assegurados em inúmeros instrumentos internacionais. CAPLAN, Luciana. *O Direito Humano à Igualdade, o Direito do Trabalho e o Princípio da Igualdade* in Direitos Humanos e Direito do Trabalho. Flavia Piovesan; Luciana Vaz de Carvalho coordenadoras. São Paulo: Atlas, 2010, p. 124;

1 O DIREITO INTERNACIONAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Historicamente, a humanidade teve a tendência de agrupar-se em comunidades com o intuito de proteção e para defender seus interesses individuais e coletivos. Neste contexto, as relações de trabalho surgiram ao longo da história de diferentes maneiras. Desde os primórdios da 1ª Revolução Industrial até o que se conhece hoje como 4ª Revolução Industrial, as relações laborais mudaram drasticamente, mudança também ocorrida na regulamentação de amparo ao trabalhador, cuja orientação normativa cabe principalmente ao Direito Internacional do Trabalho, por meio da Organização Internacional do Trabalho.

Inicialmente, para que se compreenda melhor as relações de trabalho e o papel do Direito Internacional, é importante traçar uma breve introdução histórica acerca das Revoluções Industriais e da evolução das relações de trabalho, embora não seja tarefa simples, vez que a história das relações laborais, em muitos casos, acaba por ficar à margem de outras disciplinas⁷.

Cabe ressaltar *a priori* que a legislação trabalhista e o desenvolvimento histórico das relações de trabalho surgiram em momentos distintos, e que a história das relações laborais não foi escrita por estudiosos especializados em direito laboral.⁸ Por esse motivo, não é surpreendente que a o trabalho tenha sido amplamente dominado, teoricamente, pela doutrina do direito comum e que os estudos jurídicos iniciais sobre a temática tenham surgido paralelamente apenas no final do século XIX e início do século XX, centrado em questões coletivas dos trabalhadores.⁹

O termo “*Revolução Industrial*” foi popularizado após a publicação das palestras do economista Arnold Toynbee¹⁰ sobre as mudanças ocorridas no período entre 1760 e 1840, embora alguns autores alemães e franceses já o tenham usado no início do século XVIII¹¹. Desde então, autores, historiados, economistas e estudiosos o utilizam para

⁷ TUCKER, Eric M, *On Writing Labour Law History: A Reconnaissance. Artigos e capítulos de livros*. 2017, p. 39. Disponível em <<https://bitly.com/WAGkH>>. Acesso em 22 set 2020;

⁸ TUCKER, Eric M, *On Writing Labour Law History ... op. cit*, p. 39;

⁹ *Idem, ibidem*, p. 40

No mesmo sentido, BITTON, Josine, “Histoire du droit du travail: du salarié-objet au salarié-citoyen”, *Après-demain*, 2015/2 (N ° 34, NF), p. 8-11. DOI: 10.3917/apdem.034.0008. Disponível em <<https://cutt.ly/jgocFXI>> Acesso em 10 out. 2020;

¹⁰ *Lectures on the Industrial Revolution of the 18th Century in England*, 1894. Disponível em <<https://bitly.com/Wifa3>> Acesso 13 set. 2019;

¹¹ DEANE, Phyllis M. *The first industrial revolution*. Cambridge University Press. 2ª ed., 1979, p.2;

definir momentos de mudança tecnológica com impacto na sociedade, especialmente nas relações de trabalho.

Durante mais de 200 anos, emergiram novas ideias de uma sequência de revoluções industriais, as quais causaram repercussões diretas na história da humanidade. Conceptualmente, o que pode ser denominado como uma revolução industrial mais tem a ver com seus efeitos e os impactos causados à sociedade de maneira geral do que com a denominação da expressão em si. Porém, para melhor entendimento de sua aplicação histórica, o termo “Revolução Industrial” pode ser definido como o “*período em que o desenvolvimento da máquina leva a grandes mudanças na agricultura, indústria, transporte e desenvolvimento social*”¹².

Anteriormente a essas revoluções, as pessoas geralmente trabalhavam como agricultores ou em guildas¹³, pequenos negócios de artesãos que, em muitas cidades, restringiam o acesso - mesmo aos aprendizes - àqueles sem capital, motivo pelo qual o trabalho acabava por definir o papel de uma pessoa na sociedade e significava pouca mobilidade ao trabalhador. A Primeira Revolução Industrial, no final do século XVIII pôs fim à economia política de mercantilismo e ganhou força com a adoção de barcos, navios, ferrovias e máquinas à vapor. Com isso, os trabalhadores agrícolas migraram para fábricas e aumentaram os rendimentos recebidos, situação que fez com que se melhorassem significativamente os padrões de vida de muitas famílias pobres.¹⁴

A Primeira Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego¹⁵, já que os trabalhadores passaram a desenvolver força produtiva laboral em troca de salários.

¹² Cambridge Dictionary Online. Disponível em <<https://bitly.com/vvZy6>>. Acesso 29 set, 2019;

¹³ “*Guilds were organizations formed by craftsmen based on their trades, mainly textile and wood industries, each of which controlled the “arts” or “mysteries” of their crafts. Master artisans enjoyed a higher social status because of their level of expertise and because they owned small shops in which they employed and trained apprentices*”. ILO, *How the world of work is changing: a review of the evidence*. Written by: Maarten Goos, 2013 Disponível em <<https://bitly.com/i4v2R>> Acesso 27 set. 2019, p.03;

¹⁴ ILO, *How the world of work is changing ...*, op. cit, p. 04; e COTTEREAU, Alain. *Sens du juste et usages du droit du travail: une évolution contrastée entre la France et la Grande-Bretagne au XIX^e siècle*”, *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, 33, 2006, p. 101-120 Disponível em <<https://cutt.ly/PgocBeJ>> Acesso 10 out 2020;

¹⁵ “*Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e nos Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. Por essa razão, é cientificamente desnecessária a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial contemporânea. Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção –, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho*”. DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017, p.93;

Delgado¹⁶ sustenta que é a partir desse momento que a relação empregatícia, com subordinação, inicia sua construção de hegemonia entre as relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea.

Apesar disso, o potencial produtivo passou a ser explorado no ritmo das máquinas, e não do homem. As escassas condições de trabalho da época contribuíam para a baixa expectativa de vida, que ainda era de apenas 45 anos. Intensas jornadas de trabalho, condições insalubres, contacto com doenças e baixos salários agravavam a situação dos trabalhadores, que não detinham proteção alguma. Assim, dado esse impacto à nova realidade do trabalhador, emergiram os primeiros movimentos coletivos de reclame por melhores condições de labor¹⁷ e conseqüente intervenção estatal. Acentuaram-se o surgimento da necessidade de se estabelecer regras internacionais que protegessem o trabalhador, embora essa necessidade esbarrasse na ideia de que o aumento da qualidade das condições laborais tornaria a produção mais custosa e, conseqüentemente, diminuiria a capacidade de concorrência das fábricas.¹⁸

A Segunda Revolução Industrial, ocorrida entre a metade do século XIX e início do século XX, está diretamente relacionada à produção em massa e à eletricidade e teve efeitos em diversos setores: ferrovias, aço, produtos químicos e bens de consumo, o que significou um grande salto na tecnologia das máquinas¹⁹. Nesse período emanaram as ideias de Frederick Wilson Taylor - considerado o pai da administração (1856-1947)²⁰ – segundo as quais dever-se-ia primar pela eficiência dos processos, produzindo o máximo em menor tempo possível, com etapas pequenas e cronometradas a serem cumpridas pelos trabalhadores.

Em 1930 deu-se início ao *Fordismo*, com a introdução das linhas de montagem nas Fábricas de Henry Ford, cuja principal característica era a alta especialização do trabalho em etapas repetidas e isoladas. Segundo esse modelo, cada trabalhador deveria executar a mesma tarefa milhares de vezes ao dia, em ritmo de esteira de produção e com

¹⁶ *Idem, ibidem*, p. 92;

¹⁷ “Começa a haver a necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. – 35. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 50;

¹⁸ MELATTI, André Vinícius. *Normas da OIT e o Direito Interno*. IN: Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. V1, n.3, dez. 2011, p. 112;

¹⁹ Nesse período, o petróleo tornou-se um importante produto e cada vez mais automóveis eram produzidos.

²⁰ TAYLOR, Frederick Wilson., *The Principles of Scientific Management*, 1911. Google Books. Disponível em < <https://bitly.com/Ta7z0>>. Acesso 12 mar 2020;

tempo cronometrado. Foi considerado, portanto, o *Taylorismo* em grande escala²¹. É de se concluir que as condições de trabalho se tornaram cada vez mais degradantes aos trabalhadores, que eram exigidos até seus limites de produtividade em extensas jornadas de trabalho.

As tecnologias da informação e a eletrônica foram responsáveis pela 3ª Revolução Industrial, ocorrida após a Segunda Guerra Mundial, o que representou uma nova fase industrial e trouxe automação para as fábricas, alterando-se uma série de atividades antes executadas manualmente. Claramente, a tecnologia era um elemento importante deste fenômeno, pois foi amplamente aceito que o progresso tecnológico trazia desenvolvimento econômico.

A modernização dos meios de produção, além dos impactos ocasionados pelo fim da Segunda Guerra Mundial, fez emergir a institucionalização do Direito do Internacional e Direitos Trabalhistas, incorporando-se às normas jurídicas dos países desenvolvidos. Segundo Delgado²², as constituições democráticas pós-guerra, da França, Itália e Alemanha e, posteriormente, Portugal e Espanha, acabaram por incorporar normas e princípios trabalhistas que valorizavam o trabalho humano, como, por exemplo, a dignidade da pessoa humana, valorização do emprego e justiça social²³.

Após as intensas mudanças ocasionadas pelas revoluções industriais e alterações das estruturas das relações trabalhistas ao longo dos anos, alguns autores afirmam que se está a presenciar hoje a 4ª Revolução Industrial, caracterizada pelo avanço da tecnologia, novas formas de trabalho e emprego, robotização e internet das coisas²⁴.

Schwab²⁵ enfatiza que as “revoluções” costumam acontecer quando ocorrem mudanças abruptas e radicais em uma sociedade, capazes de desencadear alterações profundas nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos. Partindo dessa premissa,

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho...* op. cit, p. 54;

²² DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho...*, p.103;

²³ Ver, por exemplo, artigos 35.º da Constituição italiana de 1947, que dispõe: “*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero*”

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA ITALIANA, 1947. Disponível em < <http://www.senato.it/1024>>

²⁴ De acordo com a OCDE (The Next Production Revolution, © OECD 2017), “[T]he term “Industry 4.0”, or the fourth industrial revolution, refers to the use in industrial production of recent, and often interconnected, digital technologies that enable new and more efficient processes, and which in some cases yield new goods and services”, p. 27;

²⁵ SCHWAB, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. 1a ed., New York: Crown Business, 2017, p.01;

ocorre uma revolução quando diferentes setores da sociedade são diretamente impactados por uma mudança de paradigma.

Cientes de várias definições e argumentos acadêmicos utilizados para definir as três primeiras Revoluções Industriais e embora ainda se esteja a viver a 3ª Revolução Industrial, um novo conjunto tecnológico surge a partir do avanço desenfreado da tecnologia e impacta a sociedade de maneira geral, o que justifica a definição da iminente 4ª Revolução Industrial e a denominada “Indústria 4.0” e do termo “Trabalho 4.0”.

A Alemanha foi pioneira em utilizar o termo “Indústria 4.0” para definir a transformação digital ocorrida no setor manufatureiro como parte da estratégia tecnológica do país para o futuro, uma alusão *a priori* a 4ª Revolução Industrial, a primeira revolução prevista anteriormente a seu acontecimento²⁶. Com isso, a associação das transformações e dos conceitos de indústria passaram a aumentar sua flexibilidade, velocidade, qualidade e produtividade dos seus processos de transformação e evolução²⁷.

A 4ª Revolução Industrial e a Indústria 4.0 já são uma realidade e o interesse acadêmico, científico, empresarial e político tem crescido sobre esse fenômeno e como isso impactará no mercado e nas relações de trabalho. Klaus Schwab²⁸ antevê: *“In tomorrow’s world, many new positions and professions will emerge, driven not only by the fourth industrial Revolution, but also by nontechnological factors, such as demographic pressures, geopolitical shifts and new social and cultural norms. Today, we cannot foresee exactly what this will be but I am convinced that talent, more than capital, will represent the critical production factor. For this reason, scarcity of a skilled workforce rather than availability of capital is more likely to be the crippling limit to innovation, competitiveness and growth. [...] Such pressures will also force us to reconsider what we mean by “high skill” in the context of the fourth industrial Revolution. Traditional definitions of skilled labor rely on the presence of advanced or specialized education and a set of defined capabilities within a profession or domain of expertise.*

²⁶ “The fascination for Industrie 4.0 is twofold. First, for the first time an industrial revolution is predicted a-priori, not observed ex-post (Drath, 2014, p. 2). This provides various opportunities for companies and research institutes to actively shape the future. Second, the economic impact of this industrial revolution is supposed to be huge, as Industrie 4.0 promises substantially increased operational effectiveness as well as the development of entirely new business models, services, and products (Kagermann et al., 2013, p. 16; Kagermann, 2014, p. 603; Kempf, 2014, p. 5) HERMANN, M; PENTEK T, & OTTO, B. *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios*. Working Paper N° 01/2015. Disponível em <<https://bitly.com/pvkHU>> Acesso 02 out 2019, p.03;

²⁷ TESSARINI, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. *Impactos da Indústria 4.0 na Organização do Trabalho: Uma Revisão Sistemática da Literatura*. Disponível em <<https://bitly.com/TB5ZY>>. Acesso 17 out. 2019;

²⁸ SCHWAB, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. *Oop. cit.*, p.01;

Given the increasing rate of change of technologies, the fourth industrial revolution will demand and place more emphasis on the ability of workers to adapt continuously and learn new skills and approaches within a variety of contexts.”

Ou seja, estamos diante de uma mudança de paradigma nas relações de trabalho que gerarão novas posições e profissões e que demandarão dos trabalhadores novas habilidades e adaptações. Vários postos de trabalho têm o potencial de serem substituídos pela automação e algumas regras trabalhistas, muito provavelmente, serão flexibilizadas para adaptação dessa nova realidade.

Os avanços tecnológicos – inteligência artificial, automação e robótica – têm o potencial de criar novos postos de trabalho e extinguir outros tantos, motivo pelo qual é primordial que se garanta que aqueles que perderem seus empregos nesta transição estejam preparados para novas oportunidades e disponham de meios para aperfeiçoamento ao mercado. Sabe-se que as competências exigidas hoje poderão não ser as mesmas exigidas no futuro e, por esse motivo, a construção de um Direito Internacional do Trabalho que garanta a dignidade do trabalhador requererá ações comprometidas dos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores. E, mais importante, a atuação forte de Organizações Internacionais capazes de fiscalizar e garantir a efetivação desses direitos trabalhistas.

Assim, sintetizado de maneira breve o contexto histórico em que se apresentam as relações de trabalho e emprego no século XXI, passar-se-á a demonstrar a relevância do Direito Internacional e das Organizações Internacionais, da OIT mais especificamente para o tratamento jurídico atualizado e atento aos desafios que a evolução das relações de trabalho colocam.

1.2 Organizações Internacionais Intergovernamentais e o Direito do Trabalho

Devido à necessidade de cooperação jurídica mais abrangente entre os Estados, a comunidade internacional sentiu a necessidade de criação de instituições capazes de coordenar interesses comuns à humanidade. Diante da organização do Direito Internacional principalmente ocorrida após a 2ª Guerra Mundial, a relação existente entre os países, paulatinamente, deixa de ser uma relação bilateral e passa a um sistema

multilateral de integração. Surgem, dessa forma, as Organizações Internacionais²⁹ Intergovernamentais, instituídas por tratados entre os Estados e com personalidade jurídica internacional.³⁰

As questões laborais não são alheias às Organizações Internacionais Intergovernamentais e para que se compreenda a dedicação e atuação destas no ramo das relações de trabalho, é preciso que se compreenda teoricamente o que são e como atuam estas instituições, para que *a posteriori* reste cristalina sua possibilidade de atuação diante do das mudanças advindas da modernização das relações trabalhistas.

Segundo João Mota de Campos³¹, “*as Organizações Internacionais assumem particular relevo no quadro das Relações Internacionais pelo papel que desempenham como instrumento de aproximação pacífica e de cooperação entre os Estados*”. Isso porque é muito mais difícil para os Estados que consigam realizar sozinhos seus objetivos em comum. Assim, a cooperação internacional acaba por ser privilegiada pela criação das Organizações Internacionais Intergovernamentais, que são importantes órgãos de criação, aplicação e controlo do Direito Internacional.

Conceptualmente, segundo Eduardo Correia Baptista “*uma organização internacional constitui uma associação intergovernamental, criada por Estados, ou por outras entidades criadas por Estados, por meio de tratado, dotada de personalidade jurídica internacional e regulada pelo Direito Internacional ou por Direito criado à luz do seu tratado constitutivo*.”³²

Mazzuoli, por sua vez, afirma que *para os fins de Direito Internacional, pode-se conceituar “Organização Internacional” como associação voluntária de sujeitos de Direito Internacional, criada mediante tratado de internacional (nominado de convênio*

²⁹ Em Teoria das Organizações Internacionais, há a divisão entre Organizações Intergovernamentais e Organizações Não-Governamentais. “*As Organizações Internacionais Não Governamentais aparecem como uma federação de Organizações congêneres, cada uma delas dependente da jurisdição do Estado em que se constituiu na conformidade da respetiva lei interna. As diversas Organizações nacionais ou <federadas> no quadro internacional visam objetivos comuns, normalmente definidos em termos coincidentes, e são redigidas por um estatuto próprio, de direito nacional – mas formulado de forma a corresponder a um modelo comum que as aproxima lhes permite uma cooperação harmónica na conformidade de regras por todos aceites, expressas no acordo que as liga*” CAMPOS, João Mota et. al. *Organizações Internacionais* – 4ª ed. Coimbra Editora. Coimbra, 2010, p.23;

³⁰ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 10 ed. rev, atual e amp. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 657;

³¹ CAMPOS, João Mota de, CAMPOS, *Teoria Geral das Organizações Internacionais*, in CAMPOS, João Mota de, (coordenação), *Organizações Internacionais*, 4ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p.25;

³² BAPTISTA, Eduardo Correia, - *Direito Internacional Público*, Vol. II, 2004 (reimpressão), Lisboa, AAFDL, 2015, p. 287;

constitutivo) e com finalidades predeterminadas, regida pelas normas do Direito Internacional, dotada de personalidade jurídica distinta da dos seus membros, que se realiza em um organismo próprio e estável, dotado de autonomia e especificidade, possuindo ordenamento jurídico interno e órgãos auxiliares, por meio dos quais realiza os propósitos comuns dos seus membros, mediante poderes próprios que lhes são atribuídos por estes³³.

Ou seja, será um instituto da sociedade internacional que terá por finalidade o interesse da coletividade e possuirá autonomia e especificidade. Seu ato de criação, em regra, é realizado por meio de tratado multilateral, que pode ser considerado como a carta constitucional da Organização³⁴, a qual constituirá suas regras e competências. Será, portanto, o acordo de vontade de diversos sujeitos jurídicos internacionais³⁵. A Organização Internacional do Trabalho, por exemplo, tem seu tratado de instituição denominado *Constituição*.

Em razão da natureza constitucional do ato institutivo da Organização Internacional, as atuações desta Organização devem a ela serem subordinadas e caso assim não o sejam, o ato será considerado inválido. Ressalta-se, entretanto, que as organizações internacionais não possuem órgãos de jurisdição, ao contrário da União Europeia, aptos a declarar a invalidade ou ineficácia das normas que estejam em contrariedade, *o tribunal Internacional de Justiça não tem competência, por exemplo, para anular os actos dos órgãos das Nações Unidas que infrinjam a respetiva Carta*³⁶.

Desta forma, pacto formado juridicamente será considerado o ponto de referência para as atitudes tomadas sejam julgadas quanto a sua regularidade e, simultaneamente, será considerado mecanismo de salvaguarda dos Estados. Por fim, é necessário que permaneçam independentes em relação às Nações membros, de modo a garantir equidade e transparência.³⁷

³³ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p.660;

³⁴ CAMPOS, João Mota et. al. *Organizações Internacionais... op. cit.*, p.59;

³⁵ MARTINS, Margarida Salema d'Oliveira, MARTINS, Afonso d'Oliveira, *Direito das Organizações Internacionais*, Vol. I, 2ª edição, Lisboa, AAFDL, 1996, p.87. A autora ainda salienta que "(...) a criação das Organizações Internacionais não depende apenas desse acordo ou da prática do acto instituidor. Ela realiza-se mediante um processo que atravessa diversas fases e que só se conclui no momento em que a Organização Internacional em causa entra em funcionamento ou se encontra em condições de poder uma atividade autónoma dirigida à realização das suas atribuições.";

³⁶ MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p. 197;

³⁷ CAMPOS, João Mota et. al. *Organizações Internacionais... op. cit.*, p.62;

Da mesma maneira que os Estados, as Organizações Internacionais gozam de personalidade jurídica internacional³⁸, a partir do que exercem direitos e obrigações em âmbito internacional. Ressalta-se, entretanto, que embora possuam personalidade jurídica internacional, não detêm soberania, “*uma vez que este é atributo dos Estados, e como elas são criadas por Estados, tem-se como certo que o poder que tais organizações detêm são apenas mediatos. Nem a mais importante delas – A Organização das Nações Unidas – é soberana no sentido técnico da palavra*”³⁹. Ou seja, gozam de personalidade jurídica internacional⁴⁰ da mesma maneira que os Estados, não sendo vinculadas a nenhum membro especificamente, o que permite que sejam atendidas as expectativas do conjunto de membros, independentemente da vontade de cada um. Entretanto, enquanto Organizações Internacionais, não são passíveis da soberania que é intrínseca a cada País sujeito de Direito Internacional.

Aqui, concorda-se com a abordagem trazida por Margaria Salema d’Oliveira Martins de que, embora não gozem de soberania, as Organizações Internacionais detêm personalidade jurídica com eficácia *erga omnes*. Ou seja, devem relacionar-se com outros membros da comunidade internacional sob o amparo do Direito Internacional; sua autonomia deve ser respeitada; as ações empreendidas contra elas devem estar de acordo com as normas internacionais; podem ser responsabilizados internacionalmente por seus actos; sua participação deve ser considerada para a formação de novo Direito Internacional e, por fim, devem ter *à sua disposição os meios de garantia de sua posição jurídica estabelecidos pelo Direito Internacional, os quais podem ser accionados por qualquer membro da Comunidade Internacional nos termos gerais*.⁴¹

³⁸ Jorge Miranda esclarece que “*à personalidade jurídica corresponde uma capacidade delimitada em razão dos fins de cada organização, de harmonia com um princípio de especialidade semelhante ao que rege as pessoas colectivas de direito interno*”. MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público: uma visão sistemática do direito internacional dos nossos dias*. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 203;

³⁹ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p.660;

⁴⁰ “*A personalidade jurídica das organizações internacionais tem atualmente fundamento convencional, uma vez que é no seu instrumento constitutivo que normalmente vêm expressos os seus poderes específicos (nada obstando que o reconhecimento da personalidade jurídica venha expresso num tratado sobre privilégios e imunidades). Nesse caso, entende-se que os Estados cedem parcela de sua soberania para a criação de uma organização com vontade própria, distinta da vontade de seus criadores. Dizer que as organizações internacionais têm vontade própria, contudo, não significa dizer que ela poderá se desvirtuar dos propósitos (para os quais foi criada) estabelecidos no seu tratado-fundação que, em última análise, consiste em expressar a vontade coletiva dos Estados membros.*” MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p. 666-667;

⁴¹ MARTINS, Margarida Salema d’Oliveira, MARTINS, Afonso d’Oliveira, *Direito das Organizações Internacionais*, Vol. I, 2ª edição, Lisboa, AAFDL, 1996, p. 143;

Jorge Miranda ensina que nas Organizações Internacionais é dominante o preceito de solidariedade entre os membros, *mas de uma solidariedade que condiz a fins tendencialmente de caráter geral ou não particularista, a fins que (pelo menos nas de âmbito parauniversal ou mundial) se assumem como inerentes à comunidade internacional – o que bem explica a dinâmica institucionalizadora [...]*⁴². Assim, fazem parte de uma comunidade organizada e de um Direito das Gentes, as quais ultrapassam a simples relações de reciprocidade entre os Estados.⁴³

Em relação à competência normativa, as Organizações Internacionais poderão adotar instrumentos de diferentes naturezas (convenções, recomendações, regulamentos), que servirão como fontes do Direito Internacional e orientarão os Estados-membros a respeito das normas da instituição. No âmbito do Direito Internacional e da garantia de direitos das Nações e indivíduos, as Organizações representam importante papel de direcionamento e fiscalização das normas protetivas.

Especificamente no cerne do direito do trabalhista, com as primeiras legislações que salvaguardavam os direitos dos trabalhadores, as nações que as adotaram passaram a exigir de outros que também o fizessem para evitar competição comercial desleal. Dessa forma, o desenvolvimento do Direito do Trabalho se confunde com o do Direito Internacional do Trabalho, *sendo indissociável um do outro, além de coincidir com a consolidação de várias Organizações Internacionais*.⁴⁴

A institucionalização de um organismo internacional que visa garantir a justiça social por meio da proteção do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho, lançou as bases para o que é reconhecido como os princípios fundamentais do trabalho.⁴⁵ Esses princípios, enumerados oficialmente no Tratado de Paz que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, até hoje têm grande relevância, alçando patamar constitucional.⁴⁶

Um dos grandes objetivos atuais das Organizações Internacionais, e em especial da OIT, é acompanhar as tendências futuras e desafios que estão por vir diante da

⁴² MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público: uma visão sistemática do direito internacional dos nossos dias*/Jorge Miranda. – Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 165;

⁴³ *Idem*, p.165;

⁴⁴ MEIRELES, Gustavo Fernandes. *O Papel do Direito Internacional no Reconhecimento dos Direitos Fundamentais do Trabalho*. RDIET, Brasília, V. 7, nº 2, Jul-Dez, 2012, p. 280;

⁴⁵ Para maiores informações sobre os princípios internacionais do trabalho, ver: OIT, *Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho: Do compromisso à ação*, 2012. Disponível em < encurtador.com.br/dKOX4> Acesso 12 ago 2020;

⁴⁶ MEIRELES, Gustavo Fernandes. *O Papel do Direito Internacional no Reconhecimento dos Direitos Fundamentais do Trabalho ... op. cit*, p. 280-281;

modernização das relações sociais e de trabalho, que impactam diretamente não apenas na relação profissional, mas nas relações pessoais dos indivíduos. Para isso, a OIT elegeu algumas Organizações, como a OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), e OMC (Organização Mundial do Comércio) para juntamente serem protagonistas de um crescente diálogo sobre questões laborais mundiais frente ao futuro do trabalho.

O debate sobre os direitos dos trabalhadores tem aumentado, no Direito Internacional, especialmente, em razão de algumas Organizações, como a OMC (Organização Mundial do Comércio)⁴⁷, por exemplo, por vincular os direitos humanos no trabalho às questões de comércio internacional⁴⁸. Segundo a OMC, todos os governos de seus países-membros estão comprometidos com um conjunto mais restrito de padrões “básicos”⁴⁹ reconhecidos internacionalmente - liberdade de associação, sem trabalho forçado, sem trabalho infantil e sem discriminação no trabalho (incluindo discriminação de gênero)⁵⁰. Muito se discute no cerne da OMC se essa Organização seria apta a discutir e definir e aplicar regras trabalhistas, incluindo aquelas normatizadas pela OIT, já que os acordos da OMC não tratam as normas trabalhistas como tais e voltam-se às questões trabalhistas sob o enfoque comercial.⁵¹

Como a OMC, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) trata de matéria econômica e possui enfoque trabalhista. Foi criada em 1948 com a finalidade de estimular a cooperação entre nações do continente atingidas pela II Guerra

⁴⁷Sobre as normas trabalhistas e o papel da OMC, a Declaração Ministerial de Singapura de 1966 firmou compromisso no seguinte sentido “*We renew our commitment to the observance of internationally recognized core labour standards. The International Labour Organization (ILO) is the competent body to set and deal with these standards, and we affirm our support for its work in promoting them. We believe that economic growth and development fostered by increased trade and further trade liberalization contribute to the promotion of these standards. We reject the use of labour standards for protectionist purposes, and agree that the comparative advantage of countries, particularly low-wage developing countries, must in no way be put into question. In this regard, we note that the WTO and ILO Secretariats will continue their existing collaboration*”. WORLD TRADE ORGANIZATION. Ministerial Conference Singapore, 9-13, 1996. Disponível em <<https://cutt.ly/Kgonlhu>> Acesso 12 set, 2020;

⁴⁸ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho*. Tese de Doutorado em Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR, 2003, p. 77;

⁴⁹ “Na Conferência Ministerial de 1996 em Singapura, os membros definiram o papel da OMC nessa questão, identificando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como o órgão competente para negociar as normas trabalhistas. Não há trabalho sobre o assunto nos Conselhos e Comitês da OMC. No entanto, as secretarias das duas organizações trabalham juntas em questões técnicas sob a bandeira da “coerência” na formulação da política econômica global” (tradução nossa). WORLD TRADE ORGANIZATION. *Understanding the WHO: Cross-Cutting and New Issues*. Disponível em <https://cutt.ly/agob1Qy>. Acesso 9 out 2020;

⁵⁰ WORLD TRADE ORGANIZATION. *Understanding the WHO: Cross-Cutting ... op. cit;*

⁵¹ WORLD TRADE ORGANIZATION. *Understanding the WHO: Cross-Cutting ... op. cit;*

Mundial. *Participam desta organização países desenvolvidos que são responsáveis por dois terços dos serviços produzidos no mundo.*⁵²

Destaca-se sua missão de promover políticas melhores para vidas melhores (*Better policies for better lives*), com foco na melhoria do bem-estar econômico e social da população, de modo a auxiliar os governos a “(i) restaurar a confiança nos mercados e nas instituições que os fazem funcionar; (ii) restabelecer as finanças públicas saudáveis como base para o crescimento econômico sustentável; (iii) fomentar e apoiar novas fontes de crescimento por meio da inovação, de estratégias de “crescimento verde” e do desenvolvimento de economias emergentes; (iv) garantir que pessoas de todas as idades possam desenvolver as habilidades para trabalhar de forma produtiva e satisfatória.”⁵³

A OCDE, em particular, tem tratado de maneira significativa as questões relativas às novas tendências do mercado de trabalho frente à globalização. A edição de 2019 do *OECD Employment Outlook*⁵⁴, por exemplo, apresenta novas evidências sobre mudanças na estabilidade do emprego, subemprego e a parcela de empregos bem pagos e discute as implicações de política dessas mudanças com relação a como a tecnologia, globalização, envelhecimento da população e outras megatendências estão transformando o mercado de trabalho nos países da OCDE. O estudo tem a finalidade de apontar como regulamentação do mercado de trabalho pode ser usada para estender direitos e proteções além dos funcionários padrão, bem como para reequilibrar o as possíveis formas de negociação entre empregadores e trabalhadores. Analisa como a negociação coletiva e o diálogo social podem ser mobilizados para enfrentar os desafios emergentes no mercado de trabalho, observando o papel do governo, dos parceiros sociais e de novas formas de organização coletiva.⁵⁵

Alguns autores enfatizam, entretanto, que a OCDE e a OMC tratam da proteção dos trabalhadores, com ênfase aos aspetos comerciais, económico-financeiros em detrimento dos aspetos trabalhistas. Deste modo, *ao pretender tratar os direitos humanos na base de normas mais rígidas, estas organizações internacionais, que inicialmente viam nos direitos humanos dos trabalhadores princípios de políticas públicas, se*

⁵² CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho ... op. cit.*, p. 81;

⁵³ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE), 1961. Informação Disponível em < <https://www.oecd.org/>> Acesso 11 set 2020;

⁵⁴ OECD, *Employment Outlook*, 2019. Disponível em < <https://cutt.ly/2gomL79>> Acesso 11 set 2020;

⁵⁵ *Idem, ibidem*. Disponível em < <https://cutt.ly/2gomL79>> Acesso 11 set 2020;

*inclinam pela conceção de direitos humanos que podem ser exigidos no âmbito comercial através normas, e portanto, como direitos subjetivos invocáveis por Estados contra outros Estados, no cenário mundial.*⁵⁶

Por esse motivo, embora estas Organizações sejam consideradas parceiros interessantes na apresentação de soluções para as questões relativas aos trabalhadores frente às relações laborais do futuro, destaca-se, de maneira mais enfática, o papel da OIT, cuja normatização enfoca no protagonismo do bem-estar do trabalhador enquanto meio pelo qual se busca a justiça social.

1.3 Organização Internacional do Trabalho

Para melhor compreensão da atuação da Organização Internacional do Trabalho, é necessário, primordialmente, que se entenda os motivos que levaram sua criação e a maneira como esta Organização funciona.

Historicamente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui direta relação com as guerras havidas na Europa e com história bélica da humanidade no século XX⁵⁷. Como parte do Tratado de Versailles⁵⁸ (Parte XIII), que culminou no fim da Primeira Guerra Mundial, foi criada em 28 de junho de 1919, sendo uma Organização integrada, à época, à extinta Sociedade das Nações⁵⁹.

A Constituição da OIT foi redigida pela Comissão do Trabalho, cuja presidência coube a Samuel Gompers, chefe da Federação Americana do Trabalho (AFL) nos Estados Unidos foi composta por representantes de nove países: Bélgica, Cuba, Checoslováquia, França, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido e Estados Unidos⁶⁰.

⁵⁶ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho ... op. cit.*, p. 83;

⁵⁷ FILHO, Rodolfo Pamplona. BRANCO, Maurício Teixeira de Melo. *Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-Institucionais e Econômicos*. In: *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT*, cap. 4, p. 75.

⁵⁸ International Labor Office. *The Labor Provisions of Peace Treaties*. Disponível em <<https://bit.ly/2SXV8Pa>> Geneva, 1920. Acesso em 6 jan 2020;

⁵⁹ *La première Constitution de l'OIT fut élaborée en 1919 par la Commission de la législation internationale du travail 8 de la Conférence de la paix, et faisait partie du Traité de Versailles. Il s'agissait de la première tentative pour créer des organisations universelles afin de remédier aux problèmes socio-économiques auxquels était confronté le monde du début du vingtième siècle*. GERRY, Rodgers, LEE, Eddy, LEESwepston et Jasmien Van Daele. *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale*, 1919-2009, p. 7;

⁶⁰ Informação disponível em <https://bitly.com/VMc4z> Acesso 12 jan. 2020;

Dentre as ideias que instituem a criação desse organismo internacional está o preceito de que somente é possível a paz permanente e duradoura baseada na justiça social⁶¹. Em verdade, é facto de que pela primeira vez tentou-se afrontar as causas que levaram a humanidade à guerra, tais como o desemprego e a pobreza, por meio de um organismo regulamentador que visasse evitar outro conflito análogo à 1ª Guerra Mundial.⁶²

Além disso, em seu preâmbulo, a Constituição da OIT considera a existência de condições de trabalho que implicam situações de miséria e privações para um elevado número de indivíduos, o que acaba por colocar em perigo a paz e a harmonia universais. Refere a urgência em apresentar condições para, por exemplo, a) fixação máxima de jornada e horas de trabalho; b) proteção aos trabalhadores contra doenças graves e acidentes de trabalho; c) condições mínimas de salário; d) defesa dos trabalhadores empregados no estrangeiro, dentre outras.⁶³

Originariamente, a OIT foi constituída no âmbito da Sociedade das Nações⁶⁴. Entretanto, em que pese os esforços dos países membros com a edição de 6 convenções em sua primeira assembleia, os reflexos políticos da Grande Depressão de 1933 e o crescente desemprego culminaram na 2ª Guerra Mundial. Assim, apenas após o fim desse conflito, em 1944, é que se reestruturou a OIT, trazendo à tona ideias que culminariam na fundação da ONU e na Declaração de Direitos do Homem⁶⁵.

⁶¹ “Whereas the League of Nations has for its object the establishment of universal peace, and such a peace can be established only if it is based upon social justice. International Labor Office. *The Labor Provisions of Peace Treaties...* op. cit. Disponível em <<https://bit.ly/2SXV8Pa>> Geneva, 1920. Acesso em 6 jan 2020;

⁶² FILHO, Rodolfo Pamplona. BRANCO, Maurício Teixeira de Melo. *Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-Institucionais e Econômicos*. In: *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT*, cap. 4, p. 76.

⁶³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 14;

⁶⁴ Segundo Arnaldo Süssekind, “A verdade é que a tese da internacionalização das normas de proteção do trabalho já havia obtido expressiva ressonância quando a Conferência da Paz se instalou no Palácio de Versailles. Lançada pelo industrial socialista da Grã-Bretanha Robert Owen (1819), ampliada pelo professor Sorbonne Louis Blanqui (1841), incluída no Manifesto socialista de Marx e Engels (1848) e advogada pelo Papa Leão XIII na Encíclica *Rerum Novarum* (1891), inúmeros foram os conclave sobre o tema se realizaram. No âmbito governamental, cumpre destacar o Congresso de Berlim (1900) e as Conferências de Berna (1905, 1906 e 1913), dos quais resultaram as primeiras conferências internacionais do trabalho. Entre os intelectuais, merece realce a ação meritória da “Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores”, instituída no Congresso Internacional de Legislação do Trabalho em Paris (1900). Sediada na Basileia, com o auxílio do Governo suíço, ela chegou a instalar quinze seções nacionais e realizar oito reuniões internacionais, quando sobreveio a guerra de 1914”. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados...* op. cit. p.23;

⁶⁵ FILHO, Rodolfo Pamplona. BRANCO, Maurício Teixeira de Melo. *Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-Institucionais e Econômicos*. In: *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT*, cap. 4, p. 76.

Com o fim da Sociedade das Nações, a OIT integrou-se- à ONU, assumindo um estatuto de instituição especializada, cuja integração deu-se no ano de 1944, na Filadélfia, Estados Unidos, onde delegações de 41 Estados-membros reuniram-se para rever as perspectivas a entidade e seu posicionamento futuro. Essa revisão foi levada a cabo quase instantaneamente, quando foi elaborado dentro da própria instituição o texto da “Declaração de Filadélfia”, que passou a ser considerada parte fundamental do ato Constitutivo da Organização. Enfim no ano de 1946, a respetiva Organização Internacional do Trabalho passou a ser considerada como uma instituição especializada da ONU. Se inicialmente a OIT tratava somente da regulamentação das condições de trabalho e do seguro social, depois da reforma abarcou pretensão maior, tutelando os direitos humanos do trabalhador

A Declaração da Filadelfia instituída em 1944 foi considerada um marco do direito e da proteção internacional do trabalho. Dentre as suas normatizações, considerava-se a ampliação dos princípios do Tratado de Versalhes (1919), que reafirmou a cooperação internacional como premissa fundamental para a segurança social da humanidade; enfatizou o tripartismo; apontou a importância da justiça social e ampliou a competência da OIT, a qual foi delegada à promoção de programas de cooperação técnica; e, por fim, a necessidade de colaboração com outros organismos internacionais.

Segundo Margarida D’Oliveira Martins⁶⁶, A OIT pode ser classificada como uma Organização *especial de cooperação social e humanitária*, cuja finalidade está diretamente ligada à proteção do indivíduo, grupos sociais e à coletividade, “*cumprindo promover o bem estar social, garantir a obtenção de níveis sanitários o mais elevados possível ou assegurar a dignidade da pessoa humana em todas ou em diversas condições*”.

Assim, figura como a mais antiga agência multilateral da Organização das Nações Unidas, cuja especialização enfoca-se em questões relacionadas ao trabalho, e, atualmente, é a principal instituição internacional a regulamentar e acompanhar a modernização trabalhista.

Possui sede em Genebra, na Suíça, e conta com 187 Estados-membros⁶⁷, além de ter como pretensão incorporar o maior número de Estados com capacidade de comprimir

⁶⁶ MARTINS, Margarida Salema d’Oliveira, MARTINS, Afonso d’Oliveira, *Direito das Organizações Internacionais*, Vol. I, 2ª edição, Lisboa, AAFDL, 1996, p.75;

⁶⁷ Informação disponível em <https://bitly.com/ZbaOY>> Acesso em 12 jan 2020;

obrigações na qualidade de membros.⁶⁸ Entre as principais atividades da OIT está a formulação de normas internacionais que regulamentem o trabalho, materializadas na forma de convenções e recomendações.

Estruturalmente, a OIT divide-se nos seguintes órgãos: Conferência Internacional do Trabalho (órgão geral, constituído pelos Estados-membros); Conselho de Administração (que segue o disposto no artigo 7º da Convenção⁶⁹) e a Repartição Internacional do Trabalho (*Bureau*), a qual é direcionada pelo Conselho de Administração.⁷⁰

O órgão administrativo da OIT é chamado de *Conselho de Administração* e é renovado a cada três anos. Compete a esse órgão, basicamente, escolher o local e a ordem do dia das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho, das conferências regionais e das conferências técnicas, zelar para que sejam cumpridas as deliberações da Conferência, designar o Diretor Geral, redigir o projeto de orçamento, orientar as atividades do *Bureau* Internacional do Trabalho⁷¹. Possui estrutura tripartite, com representantes dos governos, empregadores e empregados. Fazem parte desse Conselho diversas comissões especializadas, as quais possuem como objetivo a fiscalização do cumprimento das normas internacionais de proteção do trabalho.⁷²

Além das deliberações e fiscalizações, funcionam junto ao Conselho de Administração alguns comitês, criados para apurar as denúncias relativas às violações ao direito de livre associação, questões financeiras, aconselhamentos. Desse Conselho, fazem parte um presidente e dois vices, os quais dividem as responsabilidades de representar o governo, empregados e empregadores, respetivamente.⁷³

Por sua vez, a *Repartição Internacional do Trabalho* (ou *Bureau* Internacional do Trabalho) pode ser classificado como o órgão técnico-administrativo da OIT. É responsável pelo o estudo dos temas da ordem do dia das conferências e reuniões de comissões.⁷⁴ De acordo com o artigo 10º da Constituição da OIT, compete à Repartição “a centralização e distribuição de todas as informações referentes à regulamentação

⁶⁸ MARTINS, Margarida Salema d'Oliveira, MARTINS, Afonso d'Oliveira, *Direito das Organizações Internacionais... op. cit.*, p. 69;

⁶⁹ ILO Constitution. Disponível em <https://bityli.com/mi60R> Acesso em 15 dez 2020;

⁷⁰ *Idem, ibidem*;

⁷¹ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p.1122;

⁷² *Idem, ibidem*, p. 1123;

⁷³ *Idem, ibidem*, p. 1123;

⁷⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados... op. cit.* p.23;

internacional da condição dos trabalhadores e do regime de trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais, assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração”⁷⁵.

Ainda, deve-se levar em consideração a atuação técnica da OIT, que visa o balizamento teórico da criação de normas internacionais e da propagação de estudos sobre o trabalho. Isso porque, segundo Filho⁷⁶, grande parte dos trabalhadores da Repartição Internacional impulsionam a cooperação internacional, uma vez que estabelecem diálogo e trocam de experiências entre diferentes nações.

Por fim, a *Conferência Internacional do Trabalho* (ou Assembleia Geral), que é o órgão de mais alto escalão de deliberação da OIT é o responsável pela regulamentação nas normas do trabalho. Nessa Conferência, que delibera sobre as convenções da OIT, é realizado o que se chama de *ato de regra*, processo onde se formam as normas internacionais.⁷⁷

Ou seja, a Conferência Internacional do Trabalho é considerada o órgão máximo dentro da OIT, cabendo funções importantes tais como a decisão sobre a admissão de Estados não pertencentes às Nações Unidas, resoluções sobre a aplicação das recomendações e convenções⁷⁸.

Arnaldo Süssekind⁷⁹ ensina que *sua composição é 'sui generis': dois delegados governamentais, um trabalhador e um empregador para cada Estado, inexistindo similar no Direito Internacional. Os delegados classistas são indicados pelas organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, podendo eles se fazer acompanhar de conselheiros técnicos.*

O trabalho da Conferência Internacional do Trabalho é essencialmente normativo e de controle. A materialização dos princípios instituídos na Constituição da OIT tem sido instrumentalizada por meio da competência normativa da Conferência, com convenções

⁷⁵ CONSTITUIÇÃO OIT e *Declaração da Filadélfia*, 1946. Artigo 10º. Disponível em <<https://bitly.com/EPnoE>>, Acesso 18 ago 2019;

⁷⁶ FILHO, Rodolfo Pamplona. BRANCO, Maurício Teixeira de Melo. *Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-Institucionais e Econômicos*. In: *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT*, cap. 4, p. 79;

⁷⁷ FILHO, Rodolfo Pamplona. BRANCO, Maurício Teixeira de Melo. *Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-Institucionais e Econômicos*. In: *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT*, cap. 4, p.77

⁷⁸ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p.1121;

⁷⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados... op. cit.* p.21

e recomendações (segundo artigo 19º da Convenção da OIT)⁸⁰, que têm como finalidade instituir a justiça social entre os Estados de maneira igualitária.

Dado que as recomendações e convenções são instrumentos distintos, para melhor compreensão, passar-se-á aos conceitos desses institutos.

Inicialmente, observa-se que a Constituição da OIT autoriza a Conferência Internacional do Trabalho a adotar esses institutos normativos, denominados *convenções, recomendações e resoluções*. Dessa forma, chama-se de *Código Internacional do Trabalho* a agregação de convenções de recomendação, excluindo-se as resoluções.

De acordo com Miranda⁸¹, as Convenções internacionais do trabalho não são passíveis de reservas por parte dos Estados, os quais devem ratificá-las, sob pena de necessitar apresentar informações que justifiquem os motivos pelos quais assim não o fizeram.

Por sua vez, Mazzuoli conceitua que as convenções da OIT *são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas*⁸². São considerados abertos, já que não há limitação de prazo para serem ratificados por qualquer Estado membro da OIT; multilaterais por abrangerem um número irrestrito de partes e não terem destinatário certo e normativos pois têm como intuito a incorporação ao direito interno dos Estados que aderirem⁸³.

Quanto à natureza dessas convenções, Sússekind classifica como *autoaplicáveis, de princípios e promocionais*. São *autoaplicáveis* quando suas disposições não requerem regulamentação complementar para serem aplicadas pelos Estados que as ratificam⁸⁴. Também são chamadas como *de princípios*, uma vez que dependem de adoção de leis ou

⁸⁰ ILO Constitution, art. 19 “1. When the Conference has decided on the adoption of proposals with regard to an item on the agenda, it will rest with the Conference to determine whether these proposals should take the form: (a) of an international Convention, or (b) of a Recommendation to meet circumstances where the subject, or aspect of it, dealt with is not considered suitable or appropriate at that time for a Convention”.. Disponível em <https://bityli.com/mi60R> Acesso em 12 fev 2020;

⁸¹ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit, apud MIRANDA, Jorge*, p.908;

⁸² MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit, p. 1126;*

⁸³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*– São Paulo: Ltr, 1994, p.29-34;

⁸⁴ *Idem, ibidem*, p. 30;

regulamentos pelos países ratificadores⁸⁵. Por fim, são *promocionais* na medida em que determinam objetivos para sua conquista⁸⁶.

As convenções são instrumentos que estão sujeitos a ratificação pelos Estados Membros da Organização. Ou seja, são tratados internacionais em que, embora não haja intervenção direta por parte dos Estados em sua elaboração, pois são criadas pela Conferência Geral, exigem a ratificação e, a partir disso, criam obrigações jurídicas aos Estados. Ainda, deve-se respeitar a maioria de dois terços (artigo 19º da Constituição) para que sejam aprovadas. Por fim, para vigorarem em um determinado país devem ser ratificadas e devidamente registadas pelo Diretor-geral da OIT⁸⁷.

No caso de aprovação de uma convenção, há a necessidade de comunicação a todos os Estados que fazem parte da OIT, que por sua vez, assim que fizerem a ratificação, devem prestar informações ao Diretor-geral e tomar as medidas necessárias para tornar efetivas as disposições da referida convenção⁸⁸. O Estado deverá indicar seu compromisso de cumprir as disposições da convenção e, preferencialmente, referir especificamente o artigo 19º, 5), d) da Constituição da OIT⁸⁹. Como regra, a vigência de uma convenção internacional iniciará após doze meses do registo de, ao menos, duas ratificações de Estados.

Por fim, as convenções serão *permanentes*, pois terão vigência indeterminada, ainda que possam ser denunciadas por um período de dez anos. Ressalte-se que são passíveis de mutação e que a saída de parte do texto da convenção não terá o condão de prejudicar a execução integral do tratado relativo às demais partes⁹⁰, embora a revisão formal, inclusive parcial, na maior parte dos casos, conduza à adoção de uma nova convenção.

⁸⁵ *Idem, ibidem*, p. 30-34;

⁸⁶ *Idem, ibidem*, p.31-34;

⁸⁷ *Manual de Procedimentos Relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*. Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, OIT, 2012, p.8. Disponível em <https://bit.ly/3a1OSvZ>. Acesso 15 mar 2020;

⁸⁸ O artigo 19º da Constituição da OIT estabelece o seguinte: “5. (...) d) o Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade ou das autoridades competentes comunicará a sua ratificação formal da convenção ao Diretor-Geral e tomará as medidas que forem necessárias para tornar efetivas as disposições da referida convenção.”

⁸⁹ *Manual de Procedimentos Relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, OIT, 2012, p.14. Disponível em <https://bit.ly/3a1OSvZ> Acesso 8 jan 2020;

⁹⁰ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p.1129

Entretanto, as Convenções não correspondem a leis supranacionais, as quais teriam a capacidade de ter eficácia jurídica do direito interno do cada país. Isso porque, sendo o princípio da soberania uma das bases fundamentais do Direito Internacional, sem a adesão de um tratado multilateral aberto, por ato soberano, o Estado não estará obrigado ao respectivo instrumento, ou seja, não poderá vincular o direito interno obrigatoriamente⁹¹. Por isso, Sússekind diferencia, em relação às convenções, o *ato regra*, por meio do qual a Conferência elabora as regras da convenção aprovada e o *ato condição*, pelo qual “os *Estados-membros, mesmo os que não participaram da elaboração e aprovação do tratado multilateral aberto, a ele aderem, em decisão soberana (ratificação), tomada em conformidade com o direito constitucional interno*”⁹².

O ato regra definirá a forma da norma e os princípios de direito do trabalho contidos na convenção, enquanto o ato condição decorrerá da ratificação por parte do Estado-membro. E a soberania do Estado permanecerá intacta, uma vez que não há a obrigatoriedade de ratificação sequer por parte dos países cujos delegados governamentais votaram a favor do tratado multilateral aberto.⁹³

Ou seja, caso haja a ratificação da Convenção por parte do Estado-membro, haverá a necessidade de sua aplicação. A vinculação de cumprimento estará diretamente relacionada a sua adesão. Ocorre que a própria adesão é um ato discricionário de cada país, o que acaba por não ferir a sua autonomia e soberania estatal. Porém, caso o Estado venha a assumir esse compromisso, automaticamente surgirá o poder de se exigir esse cumprimento por meio de transformação de sua legislação interna.

Assim, a obrigatoriedade imposta aos Estados de submissão das convenções à análise da legislação interna não implica em automática ratificação. Segundo Seitenfus⁹⁴ “do ponto de vista do Direito Internacional, portanto, as normas oriundas da OIT não devem ser assimiladas a uma legislação internacional, pois dependem de um ato de concordância por parte dos Estados”.

Por sua vez, as recomendações podem ser conceituadas como “*instrumentos internacionais, destituído de natureza de tratados, adotados pela Conferência*

⁹¹ SÚSSEKIND, Arlando. *Direito Internacional do Trabalho*. 3ª ed, atual e com novos textos. – São Paulo: Ltr, 2000, p.189;

⁹² *Idem, ibidem*, p. 189;

⁹³ SÚSSEKIND, Arlando. *Direito Internacional do Trabalho... op. cit*, p. 190;

⁹⁴ SEITENFUNS, Ricardo Antonio Silva. *Manual das Organizações Internacionais*. 5 ed. rev. e atual 2. Tir. – Porto Alegre: Livraria o Advogado Editora, 2012, p. 234;

Internacional do Trabalho sempre que a matéria nelas versada não possa ser ainda objeto de uma convenção”⁹⁵. Segundo o artigo 19º, 1, b) da Constituição da OIT, geralmente as propostas tornar-se-ão recomendações quando seus aspetos não permitirem a adoção imediata de uma convenção, ou seja, se não tiverem um número suficiente de adesões.⁹⁶

Assim, a recomendação terá um papel acessório, adotada essa forma quando o assunto ainda não esteja suficientemente discutido a ponto de torna-se uma convenção. Ou seja, acaba por contribuir para a criação de um ambiente político e social sobre o debate de determinado tema, sobre o qual poderá haver a aprovação de uma convenção posteriormente.

Além disso, nas recomendações, não há a exigência de ratificação por parte dos Estados membros da OIT e, por esse motivo, não possuem efeito obrigatório. As recomendações serão comunicadas aos membros “*tendo em vista sua efetivação através da legislação nacional ou por outro modo*”⁹⁷. Assim, contribuem para que os países elaborem suas normas internas conforme a matéria, baseadas na oportunidade e conveniência de cada local.

Ou seja, ao contrário das convenções, as recomendações não possuem a capacidade de vincular os Estados-membros que a ela aderirem. Entretanto, somente o facto de negociá-las acaba por criar um ambiente favorável às soluções dos problemas trabalhistas que se apresentem diante de alguma situação específica previamente prevista.⁹⁸

Peculiarmente, embora não haja a obrigatoriedade de ratificação de uma recomendação por parte dos Estados membros, o artigo 19º, 6º, b da Convenção da OIT exige que cada um dos Estados comprometa-se a submeter, em no máximo 18 meses após o encerramento da sessão de Conferência, a recomendação à autoridade competente sobre a matéria para que sejam tomadas medidas sobre o assunto.

Por fim, além das Convenções e Recomendações, a Conferência Internacional do Trabalho tem a prerrogativa de apresentar Declarações ou Resoluções. São atos que se destinam a responder dúvidas que porventura vierem a surgir, porém que não justificam

⁹⁵ SEITENFUNS, Ricardo Antonio Silva. *Manual das Organizações Internacionais ... op. cit.* p. 1139;

⁹⁶ CONSTITUIÇÃO OIT e *Declaração da Filadélfia*, 1946. Artigo 19º, 1, b). Disponível em <<https://bityli.com/EPnoE>>, Acesso 18 ago 2019;

⁹⁷ *Idem, ibidem*, artigo 19º, 6, a);

⁹⁸ SEITENFUNS, Ricardo Antonio Silva. *Manual das Organizações Internacionais ... op. cit.* p 233

a aprovação de uma Convenções ou, ainda, de uma Recomendação, por ainda não estarem suficientemente amadurecidas para um ato normativo constringente. Ambas são atos unilaterais e, ainda que aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, não se tem bem definido qual seu alcance.

1.3.1 Sistema Tripartite

O sistema tripartite da OIT foi instituído desde a gênese da Organização Internacional, sendo sua base institucional. Conforme mencionado, a OIT possui como órgãos a Conferência Geral dos Representantes dos Membros, o Conselho de Administração e o Bureau Internacional do Trabalho⁹⁹. Diz-se tripartite, pois estas divisões serão compostas por representantes dos Governos, dos Empregadores e dos Trabalhadores, somente não possuindo representação classista os órgãos que dizem respeito a temas específicos de Estados e exame exclusivo de questões técnicas¹⁰⁰.

Luiz Eduardo Gunther¹⁰¹ define como tripartidarismo como a participação em pé de igualdade dentro dos trabalhos da OIT, não somente dos representantes governamentais, senão, também, dos empregadores e dos trabalhadores dos respectivos Estados-membros da Organização. O tripartidarismo mostrou ser um sistema eficaz de ação dentro da OIT e uma garantia de viabilidade na aplicação prática dos seus acordos. Além disso, conferiu à OIT um ambiente de ativa e permanente negociação.

A intenção da adoção do tripartidarismo pela OIT foi a inclusão da sociedade civil no seu foro de discussão, de maneira a conferir voz ativa a todos os segmentos considerados importantes para o desenvolvimento de um direito internacional do trabalho justo e igualitário. Assim, criou-se o sistema tripartite de representação na proporção 2-1-1 (governo, empregadores, trabalhadores) de modo a equilibrar o conflito entre capital, trabalho e Estado em escala internacional.

E há uma razão de ser para tal estrutura: a necessidade de representatividade e da pluralidade de interesses, levando-se em conta a singularidade que requer uma instituição de proteção internacional do trabalho. Os Estados-membros que compõem a OIT são

⁹⁹ CONSTITUIÇÃO OIT e *Declaração da Filadélfia*, 1946. Artigo 2º. Disponível em <<https://bityli.com/EPnoE>>, Acesso 18 ago 2019;

¹⁰⁰ SÜSSEKIND, Arlando. *Direito Internacional do Trabalho ... op. cit.*, p. 148;

¹⁰¹ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e a Uniformização das Normas Trabalhistas*. IN: Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. V1, n.3, dez. 2011. p. 32;

distintos e possuem graus de desenvolvimento e situações políticas diferentes, motivo pelo qual se definiu a necessidade de indicação de representantes governamentais dentre os delegados de cada país¹⁰². Importante se faz que “*os atores do plano internacional sejam ao mesmo tempo destinatários e sujeitos destas deliberações*”¹⁰³.

O mesmo se pode dizer relativamente aos representantes dos empregados. Ainda que não sejam os únicos destinatários da normatização da OIT, uma vez que elaboradas para atender o ser humano enquanto trabalhador potencial, ativo ou inativo, de maneira geral, a busca por aprimoramento das relações sociais conduziu à valorização do trabalhador.¹⁰⁴ E por esse motivo foi incluída a participação dessa classe enquanto delegados dos Estados Membros que compõem a OIT.

Por fim, para que seja formado um equilíbrio em relação aos pontos de representação, se fez necessário a participação dos empregadores, já que esses realizarão normas de direito sociais previstas pelo Estado. Segundo Filho¹⁰⁵, “*deve ser frisado que a meta de aprimoramento das relações de trabalho não implica reconhecer tão somente a proteção do trabalhador, mas sim a construção de um sistema normativo que se adapte às demandas sociais e econômicas*”.

Portanto, de forma tripartite, cada Estado membro da OIT será representado por dois delegados governamentais, um representante dos trabalhadores e um representante dos empregadores. E assim, considerando sua criação histórica e sua importância, o tripartidarismo acabou por ser adotado por muitos países em seus planos nacionais, em que representantes dos trabalhadores e dos empregadores integram tribunais do trabalho, conselhos de administração e fiscalização.

Ainda, é obrigação dos governos dos Estados-membros, de acordo com a Constituição da OT, o envio de informações anuais às organizações de trabalhadores e de empregadores interessados sobre informações selecionados para estudos aprofundados e sobre as convenções ratificadas¹⁰⁶.

¹⁰² FILHO, Rodolfo Pamplona. BRANCO, Maurício Teixeira de Melo. *Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-Institucionais e Econômicos*. In: Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT, cap. 4, p. 78

¹⁰³ *Idem, ibidem*, p. 79.

¹⁰⁴ *Idem, ibidem*, p. 78;

¹⁰⁵ *Idem, ibidem*, p.79;

¹⁰⁶ Os Estados-Membros remeterão às organizações representativas, reconhecidas como tais, para os fins mencionados no artigo 3º, cópia das informações e dos relatórios transmitidos ao Diretor-Geral, de acordo com os artigos. 19 e 22. CONSTITUIÇÃO OIT e *Declaração da Filadélfia*, 1946... *op. cit.*

1.3.2 Sistemas de Controle e Fiscalização.

Inicialmente, é prudente que se faça uma breve descrição dos procedimentos de supervisão de controle da OIT, de modo a compreender a atuação da Organização em caso de descumprimento de convenções e recomendações por parte dos Estados-membros. A OIT, além de agir como instituidora de normas trabalhistas internacionais, possui instrumentos específicos de atuação no caso de não observância das normas de direito do trabalho e emprega métodos participativos que vão além do que a maioria das Organizações Internacionais aplica¹⁰⁷.

Os métodos de monitorização previstos na constituição da OIT exercem controle *regular* ou *permanente* e controle *contencioso*¹⁰⁸. São baseados em sistemas de apresentação de relatórios de supervisão e na possibilidade de apresentação de reclamações e queixas, respetivamente.

A Comissão de Peritos em Convenções e Recomendações, organismo permanente criado em 1926 na Oitava Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, tem como finalidade a análise de relatórios governamentais sobre as Convenções ratificadas. É formada por vinte peritos que exercerão mandatos de três anos¹⁰⁹ e serão escolhidos pelo Conselho de Administração, por recomendação do Diretor Geral.¹¹⁰

Tem como objetivo de composição a pluralidade de ideias, motivo pelo qual os peritos deverão ser escolhidos dentre pessoas de diferentes culturas, sistemas jurídicos e regiões. Deverão ser isentos e independentes, já que o objetivo da Comissão é beneficiar-se de sistemas económicos e sociais os mais diversos possíveis¹¹¹, de maneira a permitir que as avaliações das normas internacionais do trabalho sejam realizadas técnica e imparcialmente.

Assim, a Comissão indicará se as leis e as práticas adotadas pelos Estados estarão de acordo com as Convenções ratificadas. E o farão por meio de *observações* ou de

¹⁰⁷ TAPIOLA, Kari; SWEPSTON, Lee. *The ILO and the impact of labor standards: working on the ground after. ILO Commission of Inquiry*. Stanford Law and Policy Review. Disponível em <<https://stanford.io/2WerzKR>> Acesso em 20 jan 2020, p. 515;

¹⁰⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho... op.cit*, p. 247;

¹⁰⁹ “En 2002, la Comisión decidió que los miembros ejercieran sus funciones durante un máximo de quince años, a saber, que después del primer mandato de tres años su mandato sólo se pudiera renovar cuatro veces”. ILO. *Aplicación de Las Normas Internacionales del Trabajo*, 2019. Disponível em <<https://bit.ly/2RJpAvr>> Acesso em 12 de janeiro de 2020. P.2;

¹¹⁰ *Idem, ibidem*, p.2;

¹¹¹ *Idem, ibidem* p.2;

solicitações diretas. As observações conterão menções sobre os principais pontos levantados pela aplicação de uma Convenção por um Estado específico. De maneira geral, as observações são utilizadas em casos graves ou persistentes de descumprimento de uma obrigação. Além disso, também existem as observações positivas, as quais são utilizadas em casos de cumprimento de medidas relativas a comentários anteriores. Essas observações são publicadas no relatório anual do Comitê de Peritos. Por sua vez, as solicitações diretas serão pedidos técnicos ou de informações adicionais abordadas de forma diretamente com o Estado em questão, além de serem publicadas em sítios da internet.¹¹²

No caso de não haver frutíferos resultados relativos à promoção e aplicação do cumprimento das obrigações decorrentes das convenções ratificadas por meio de contatos diretos com os governos dos Estados-membros, a Comissão formulará observações públicas, as quais serão encaminhadas à Conferência.¹¹³

Por fim, publicar-se-á anual da Comissão de Peritos, que será dividido em apontamentos sobre Estados relativamente ao cumprimento das obrigações constitucionais e observações sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho e pesquisas gerais sobre assuntos específicos selecionados pelos governantes da OIT.¹¹⁴

Após a publicação do relatório anual do Comitê de Peritos, haverá a submissão de seus pareceres à Conferência Internacional do Trabalho, onde será realizada a análise pelo Comitê de Conferência sobre Aplicação das Normas. Esse Comitê terá composição tripartite e - diferentemente da Comissão de Peritos, representada por juristas independentes - será composto por representantes do *governo*, de *empregadores* e de *trabalhadores*, indicados na própria Conferência Internacional do Trabalho. Possui como principal função apreciar o relatório da Comissão de Peritos, sinalizar eventuais descumprimentos e publicá-los, *como forma de exercer pressão política sobre os transgressores*¹¹⁵.

¹¹² *Manual de Procedimentos Relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, OIT, 2012, p.14. Disponível em <https://bit.ly/3a1OSvZ> Acesso 8 jan 2020, p. 36;

¹¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho...* op. cit, p. 258;

¹¹⁴ ILO, *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Disponível em <<https://bit.ly/38TDUHe>> Acesso 15 mar 2020;

¹¹⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e a Uniformização das Normas Trabalhistas*. IN: Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. V1, n.3, dezembro de 2011. P. 45

Dessa forma, após a análise independente e técnica dos relatórios pela Comissão de Peritos, o Comitê de Conferência para Aplicação das Normas dar-se-á oportunidade aos representantes da composição tripartite – governo, empregadores e trabalhadores – para que revejam a maneira pela qual os Estados estão cumprindo as obrigações relacionadas às Convenções ratificadas e às Recomendações. Somente os representantes dos governos poderão complementar informações fornecidas anteriormente ou indicar medidas que tencionam tomar.¹¹⁶

Ou seja, o relatório será analisado em um ambiente tripartido e representado pela pluralidade de interesses, onde serão selecionadas as observações a serem discutidas. Em alguns casos¹¹⁷, o Comitê recomendará aos governos que tomem medidas específicas a fim de solucionar eventual problema ou apontará assistência técnica da OIT. Suas conclusões serão amplamente publicadas em relatório, o que Süsskind¹¹⁸ caracteriza como uma forma de sanção moral.

Já os procedimentos especiais contenciosos ocorrem nos casos de um Estado-membro não cumprir sua obrigação relativamente a uma Convenção ratificada. Nesse caso, a Constituição da OIT prevê uma forma mais efetiva de controle, que se caracteriza pela possibilidade de acesso a meios institucionais de denúncias e reclamações aos órgãos competentes para tais avaliações. Relativamente à violação de normas sobre liberdade

¹¹⁶ OIT, *Manual de Procedimentos Relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2012, Disponível em <https://bit.ly/3a1OSvZ> Acesso 8 jan 2020, p. 43;

¹¹⁷ “Relativamente nos casos considerados de maior gravidade, a Comissão tripartida, durante muitos anos, elaborou uma “lista especial”, internacionalmente conhecida como “lista negra”, que, aprovada pela Conferência, era amplamente divulgada pelas principais agências noticiosas, constituindo-se em autêntica sanção moral. Essa divulgação, principalmente nos países de regime democrático, com liberdade de manifestação, ensejava, muitas vezes, críticas por parte de parlamentares, estudiosos, organizações sindicais ou da própria imprensa, motivando a adaptação da legislação ou de práticas nacionais às normas das convenções ratificadas. As controvérsias e tensões provocadas por essa “lista especial” no seio da Conferência e a pressão exercida por alguns delegados no sentido de sua supressão, deixando, inclusive, de votar pela aprovação do relatório da Comissão, acarretou a utilização de nova fórmula: esse órgão técnico-político da Conferência deixou de compor, formalmente, a lista dos países que registram casos graves de violação das normas constitucionais ou de convenções ratificadas. Mas, informalmente, a lista existe, a nosso ver, porquanto no relatório dos seus trabalhos, submetido e discutido pelo plenário da Conferência, a Comissão assinala mencionando os respectivos países: a) a falta de submissão de convenções e recomendações às autoridades nacionais competentes ou a ausência de informações a respeito; b) a omissão quanto à remessa de relatórios e informações sobre a aplicação de convenções ratificadas; c) os casos especiais de aplicação de convenções que permanecem em pauta, em relação aos quais os respectivos governos devem enviar ‘relatórios e informações pertinentes’ para discussão na ‘próxima reunião da Conferência’; d) as omissões reiteradas alusivas à apresentação de relatórios sobre as convenções não ratificadas e as recomendações escolhidas para o estudo anual de conjunto; e) casos de não-aplicação continuada de convenções ratificadas, que encerram ‘grande preocupação’ para os órgãos de controle da OIT”. Süsskind, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho ...op. cit.*, p. 259- 260;

¹¹⁸ *Idem, ibidem*, p. 260;

sindical, foram instituídos mecanismos especiais, os quais não serão abordados no presente estudo, por não contribuírem diretamente para a compreensão do tema.

Segundo o artigo 24 da Constituição da OIT¹¹⁹, “*toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.*”

Assim, a reclamação será o mecanismo utilizado pelas organizações de empregados ou de trabalhadores para chamar a atenção a respeito de casos não-cumprimento satisfatório de uma Convenção ratificada sobre determinado tema no território de jurisdição de um Estado-membro. Observa-se que somente estarão aptos a apresentar tais mecanismos de controlo as *organizações profissionais*¹²⁰ (de empregadores ou empregados), que poderão ser nacionais ou internacionais, não se exigindo que a reclamação se refira a inaplicabilidade no país onde a organização está instituída.¹²¹

Apresentada por uma organização competente e comunicada por escrito, o Conselho de Administração receberá a reclamação e analisará sua admissibilidade, sem que se discuta seu conteúdo previamente. É necessário que a reclamação faça menção específica ao artigo 24º da Constituição da OIT, refira-se à Convenção supostamente desrespeitada, indicando a situação em que não houve esse cumprimento¹²².

Caso a reclamação seja julgada admissível pelo Conselho de Administração, será instituído um Comitê com representantes dos Estados, trabalhadores e empregadores – ou seja, tripartite - que analisará e apresentará conclusões, indicando recomendações em relação às decisões a serem tomadas. Além disso, o governo em questão será representado durante a avaliação a ser realizada pelo *Bureau* e poderá apresentar resposta à reclamação apresentada, conforme artigo 25º da Constituição da OIT. Por fim, o Conselho de

¹¹⁹ CONSTITUIÇÃO OIT e *Declaração da Filadélfia*, 1946... *op. cit.*;

¹²⁰ Segundo Sússekind, não há distinção entre organizações profissionais nacionais ou internacionais, desde que sejam sujeitos de relação processual estabelecidos como *peçoas jurídicas* (Confederações, sindicatos, associações profissionais etc.), e não simples *organizações de facto* de empregadores ou trabalhadores. SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*... *op. cit.*, p. 266;

¹²¹ *Idem*, *ibidem*, p. 266;

¹²² *Manual de Procedimentos Relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, OIT, 2012, p.14. Disponível em <https://bit.ly/3a1OSvZ> Acesso 8 jan. 2020, p. 46;

Administração terá o poder de decidir se tem ou não a intenção de tornar a reclamação pública, bem como a declaração governamental dada em resposta – caso haja –, notificando o governo em causa¹²³.

Em relação à queixa - mecanismo utilizado em situações consideradas mais gravosas pelo Conselho de Administração após a apresentação de uma reclamação – há previsão nos artigos 26º a 34º da Constituição da OIT. Trata-se de situação semelhante à apresentação de reclamação, porém, neste caso, a queixa será feita por um Estado-membro contra outro que, em sua opinião, não houver cumprido de maneira satisfatória uma convenção previamente ratificada. Somente poderão apresentar queixas contra outro Estado-membro as Nações enquanto sujeitos de Direito Internacional.

Nos termos do artigo 26º da Constituição da OIT, o Estado-membro enquanto apresentará sua queixa ao *Bureau* Internacional do Trabalho que, em seu parecer, não haja cumprido a execução de uma convenção que previamente tenha ratificado. Poderá o Conselho de Administração, se assim o entender, prestar informação ao Governo¹²⁴ em causa do conteúdo da queixa ou, caso a comunicação seja feita e não surtir o efeito desejado, haverá a possibilidade de formação de uma Comissão de Inquérito, a qual avaliará a questão e apresentará um relatório.¹²⁵

Nos termos do artigo 29 da Constituição da OIT, cada Estado denunciado deverá comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho se está de acordo com as recomendações contidas no relatório da Comissão de Inquérito. Caso não haja concordância, a divergência poderá ser submetida ao Tribunal Internacional de Justiça (TIJ), que poderá confirmar, alterar ou anular as conclusões ou recomendações. A decisão da Corte será inapelável¹²⁶.

¹²³ *Idem, ibidem*, p.47;

¹²⁴ Segundo o art. 25º, n.5 da Constituição da OIT, “*Se for posta à consideração do Conselho de Administração qualquer questão levantada pela aplicação dos artigos 25º ou 26º, o Governo em causa, se não tiver já um representante no seio do Conselho de Administração, terá o direito de designar um delegado para tomar parte nas deliberações do Conselho relativas a esta questão. A data em que deverão ter lugar estas discussões serão comunicadas oportunamente ao governo em causa.* CONSTITUIÇÃO OIT e Declaração da Filadélfia, 1946... *op. cit.*;

¹²⁵ *Manual de Procedimentos Relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, OIT, 2012, p.14. Disponível em <https://bit.ly/3a1OSvZ> Acesso 8 jan 2020, p. 47

¹²⁶ CONSTITUIÇÃO OIT e Declaração da Filadélfia, 1946... *op. cit.*, Artigos 29º, n.2 e 31º. Disponível em <<<https://bityli.com/EPnoE>>> Acesso em 12 fev 2020;

1.4 A problemática da internalização das normas de Direito Internacional do Trabalho

O direito internacional poderá regular inúmeras matérias, dentre as quais aquelas próximas ou idênticas às regulamentadas pelo direito interno dos Estados. Assim, faz-se necessário que se conheça as teorias adotadas em Direito Internacional para regular os processos de recepção, incorporação e adaptação das normas jurídico-internacionais às legislações internas de cada país e a relação hierárquica que mantêm.

Apresentar-se-á as doutrinas *monista* e *dualista*, reconhecidas como as mais relevantes para entendimento do fenômeno acerca da relação existente entre o Direito Internacional e o Direito Interno. Mazzuoli pontua, entretanto, que a tendência atual se baseia mais no sentido de buscar respostas concretas para o conflito entre ordem internacional e ordem interna do que propriamente debater os conflitos entre as doutrinas monista e dualista. Segundo o autor, “*especialmente na era dos direitos humanos que agora se atravessa, é possível agregar às doutrinas tradicionais (notadamente ao monismo) métodos mais aptos a resolver os problemas que a pós-modernidade apresenta*”¹²⁷. Outrossim, para melhor compreensão do estudo sobre a incorporação nas normas Internacionais ao Direito dos Estados, apresentar-se-á breves conceitos das respectivas teorias

A concepção *dualista* foi cunhada por Alfred Von Verdross no ano de 1914 e foi aceita Carl Heinrich Triepel em 1923 na Alemanha¹²⁸. Segundo esse conceito, o Direito interno de cada país e o Direito Internacional são independentes, com fundamentos e limites distintos. Não há, portanto, qualquer comunicação direta e imediata entre ambos e uma norma que faça parte de um sistema não passará automaticamente para outro.

Assim, ao Direito Internacional caberia regular relações entre Estados ou Organizações Internacionais, ao passo que ao direito interno¹²⁹ caberia a regulação do Estado para com os seus indivíduos.¹³⁰ A teoria dualista supõe que o Direito internacional

¹²⁷ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p. 92;

¹²⁸ *Idem*, *ibidem*, p.92;

¹²⁹ Jorge Miranda ressalta que “*essa trilha de pensamento não põe, necessariamente, em causa a natureza do ordenamento jurídico do Direito das Gentes. Mas é particularmente enfatizada por aqueles autores que conferem realce muito grande à soberania do Estado, doutro prisma, por aqueles autores que acentuam as diferenças estruturais ou as linhas divisórias do Direito interno e do Direito internacional.*”. MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público: uma visão sistemática do direito internacional dos nossos dias*. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 126;

¹³⁰ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p.93

e o Direito interno possuem diferentes identidades de fontes e, por esse motivo, as normas de Direito Internacional não poderiam, sob nenhuma hipótese, regular o Direito interno sem que haja a incorporação a esse ordenamento por um processo que o torne lei nacional.¹³¹ A ratificação, portanto, de um tratado internacional importaria no compromisso de legislar, porém a modificação ou inserção de norma em direito interno dependeria de ato formal por parte do legislador¹³².

Assim, para os dualistas¹³³, quando um Estado assume um compromisso na esfera internacional não há a potencialidade de que se surtam efeitos automáticos na ordem jurídica interna, sendo que esses efeitos somente ocorrerão caso haja materialização no direito interno, seja por lei, emenda ou qualquer outro instrumento jurídico. Por isso, no caso de conflito de normas, não se estaria diante da contrariedade entre lei interna e tratado internacional, e sim entre duas espécies normativas nacionais.¹³⁴ Nesses casos, caberá aos Estados adotarem medidas legislativas aptas à transformação do tratado ratificado em norma interna

Ao contrário, as doutrinas *monistas* afirmam a unidade entre as normas internacionais e as normas internas. Para essa teoria, os ordenamentos serão comunicáveis e relacionáveis e a natureza de suas normas é idêntica ou semelhante. Assim, deverá obrigatoriamente haver interpenetração entre o direito internacional e o direito interno.¹³⁵ A concepção monista do direito, que tem em Hans Kelsen sua principal referência, parte de pressuposto diverso da teoria dualista, *já que têm como ponto de partida não a dualidade, mas a unidade (ou unicidade) do conjunto das normas jurídicas internas e internacionais*¹³⁶. Por esse motivo, no caso de aceitação de uma norma internacional por um Estado, essa norma já terá aptidão para ser aplicada internamente, não se exigindo que haja transformação legislativa do direito interno.

Assim, a fundamentação jurídica apta a facultar aos tribunais o uso de Tratados e Convenções como guia é resultante justamente do fato de que os instrumentos ratificados são parte do direito interno. Nessa concepção, caberá aos tribunais interpretar a legislação

¹³¹ *Idem, ibidem*, p. 93;

¹³² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho... op. cit.*, p. 63;

¹³³ Dentre os países que adotam o dualismo estão Reino Unido, Austrália e Canadá.

¹³⁴ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p.94;

¹³⁵ MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p. 126;

¹³⁶ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p. 99;

interna de forma correta, levando em conta as diferentes fontes de direito, em conformidade com o princípio da interpretação sistemática.

Jorge Miranda enfatiza que os ideais monistas possuem diversas correntes, sendo duas principais: o *monismo com primado de direito interno*¹³⁷, teoria para o autor já ultrapassada, segundo a qual há a reversão numa forma de negação do direito internacional, considerando-o como uma espécie de direito estatal externo. Nesse caso, o que prevalece no universo jurídico, considerado uma unidade, é o direito interno, do qual o direito internacional seria uma consequência.¹³⁸ Em análise crítica, concorda-se com o Jorge Miranda de que essa teoria parece ultrapassada, pois afasta a validade do direito internacional e sua própria existência no ramo da ciência jurídica. Nos dias de hoje, não se pode considerar um Estado de forma isolada, e sim como parte de uma sociedade internacional regulada por limitações e atuações recíprocas.

Já o *monismo com primado em direito internacional*, corrente desenvolvida na Escola de Viena e que tem como principais autores Hans Kelsen e Josef Kunz ganhou força no período pós Segunda Guerra Mundial. Para essa teoria, o Direito Internacional estaria em um degrau hierarquicamente superior ao direito interno *da mesma forma que as normas constitucionais o são sobre as leis ordinárias*¹³⁹. O ato internacional sempre prevalecerá sobre as normas internas, mesmo em caso de conflito. Considera-se necessária a integração das normas jurídicas internacionais ao sistema interno e essa unidade não pode, senão, resultar do próprio direito internacional e de sua influência sobre as legislações internas.¹⁴⁰

Segundo Kelsen¹⁴¹, caso haja conflito entre a norma internacional e a norma interna, haverá nulidade na legislação doméstica, uma vez que o preceito internacional regula e fundamenta o interno, sendo a máxima da qual deriva as demais normas. Essa primazia, no entanto, segundo a qual o direito internacional independe do reconhecimento interno, abrandou-se com a teoria apresentada pelos *monistas moderados*¹⁴², que

¹³⁷ Mazzuoli pontua que “os monistas defensores do predomínio interno dão, assim, especial atenção à soberania de cada Estado, levando em consideração o princípio da supremacia da Constituição. Para eles, é no texto constitucional que devem ser encontradas as regras relativas à integração e ao exato grau hierárquico das normas internacionais (escritas e costumeiras) na órbita interna” MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p. 101;

¹³⁸ MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p. 126

¹³⁹ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p. 103;

¹⁴¹ MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p. 126

¹⁴¹ KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2002;

¹⁴² Jorge Miranda pondera que “*haverá sempre que discernir direito ordinário e direito constitucional: a Constituição do Estado não tem que ser conforme toda e qualquer norma de direito internacional, e, ao*

reconhecem que não há invalidação da lei interna quando contrária ao direito internacional, e sim necessidade de impugnação ou inaplicabilidade da lei, sob pena de responsabilização do Estado.¹⁴³

Atualmente, é clara a adesão majoritária das correntes monistas moderadas e com primado de direito internacional¹⁴⁴. A concepção monista é consagrada no direito interno de países como Alemanha, Espanha, Estados Unidos da América, Portugal, Brasil, Uruguai e, em algum desses Estados, os tratados que são ratificados acabam por ser hierarquicamente superiores às normas internas, cuja revogação ou derrogação somente poderá ocorrer em caso de denúncia da respetiva ratificação.¹⁴⁵

Na prática, observam-se algumas particularidades em diferentes países adeptos à concepção monista. Por exemplo, a Constituição Portuguesa, em face de seu artigo 8º preceitua sobre o Direito Internacional: “1. *As normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português.* 2. *As normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português.* 3. *As normas emanadas dos órgãos competentes das organizações internacionais de que Portugal seja parte vigoram diretamente na ordem interna, desde que tal se encontre estabelecido nos respetivos tratados constitutivos.* 4. *As disposições dos tratados que regem a União Europeia e as normas emanadas das suas instituições, no exercício das respetivas competências, são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático*”¹⁴⁶.

A partir dessa referência, a doutrina é uníssona no sentido de receção automática das normas e princípios do direito internacional.¹⁴⁷ Nesse sentido, porém, observa-se que

invés, é ela que regula o modo como as normas internacionais adquirem relevância ou são percebidas na ordem interna” MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p. 127;

¹⁴³ MAZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit.*, p.105;

¹⁴⁴ “*Conhecem-se essas razões. São, sobretudo, o alargamento das matérias objeto de regulamentação pelo Direito Internacional, a emanção de normas internacionais que só fazem sentido enquanto aplicáveis na ordem interna (como as constantes das convenções da OIT, de convenções de proteção dos direitos do homem e de regulamentos das Comunidades Europeias). Perante a realidade da vida jurídico-internacional, seria impensável negar a interligação sistemática das normas de Direito Internacional e das normas de Direito interno*”. MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p. 127

¹⁴⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho... op. cit.*, p. 65;

¹⁴⁶ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA. Disponível em < <https://bityli.com/kTMs4>> Acesso em 02 mar. 2020;

¹⁴⁷ MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p. 134;

a própria Constituição Portuguesa dispõe que a competência para aprovação de convenções internacionais (artigo 161º, i e art. 197º, n.1, alínea c) e a competência legislativa (artigos 161º, d e 198º) é dada aos mesmos órgãos. Em contrapartida, a competência exigida para aprovação de tratados e acordos internacionais é distinta¹⁴⁸ da competência legislativa e é realizada por práticas não coincidentes, *o que afasta a hipótese de transformação implícita.*¹⁴⁹ Já o direito advindo de organizações internacionais, em Portugal, prescinde-se de interposição legislativa ou de ratificação no direito interno tal qual exigida aos tratados de direito internacional, embora seja exigida a publicação em jornal oficial português.¹⁵⁰

No Brasil, também como exemplo, o artigo 84, VIII da Constituição Federal estabelece a competência privativa do Presidente da República para celebrar tratados, convenções e atos internacionais, desde que haja sujeição ao Congresso Nacional por meio de decreto legislativo (artigo 49, I e artigo 59, VI). Registre-se que após a Emenda Constitucional 45/2004, os tratados e convenções que versam sobre direitos humanos adquiriram a forma de normas supralegais. Ainda, caso esses tratados sejam aprovados por *quórum* especial definido do artigo 5º da Constituição, ostentarão o *status* de emenda constitucional.

Assim, os tratados e convenções internacionais poderão, efetivamente, evidenciar a natureza fontes formais do direito interno dos Estados, como Portugal ou Brasil, por exemplo, com a condição de que sejam solenemente ratificados no direito interno desses países, seguindo o rito constitucional adequado. Desse modo, englobar-se-ão ao conceito de fonte normativa heterônima, na medida que o Estado soberano os ratifique.¹⁵¹

Delgado defende que, em relação aos tratados e convenções internacionais sobre direitos dos trabalhadores, caso haja de conflito entre preceitos internos e internacionais ratificados (como Convenções da OIT, por exemplo), deverá prevalecer o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, *quer no que tange ao critério de solução de conflito normativo, quer no que diz respeito ao resultado interpretativo alcançado.*¹⁵²

¹⁴⁸ Jorge Miranda observa “(...) recordem-se os arts. 161º, alínea i, e 197º, alínea c, em confronto com os arts. 161º, alínea d, 198º e 227º, n.1º, alíneas a, b e c(...)” MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit.*, p.135

¹⁴⁹ *Idem, ibidem*, p. 135;

¹⁵⁰ *Idem, ibidem* p.135;

¹⁵¹ DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 164;

¹⁵² DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 165

1.5 A Organização Internacional do Trabalho e o Futuro do Mercado Laboral

O Direito Internacional do Trabalho tem exercido fundamental papel na administração de conflitos existentes entre o capital e o trabalho, especialmente quando se leva em consideração as mudanças abruptas pelas quais se está a passar o mercado laboral de maneira geral. A atribuição desempenhada pelas Organizações Internacionais, especialmente pela Organização Internacional do Trabalho, tanto na gestão de conflitos quanto na quebra de paradigmas, auxilia para que os desenvolvimentos trabalhistas e tecnológicos se movimentem concomitantemente às manutenções de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. Dessa maneira, tenta-se manter um patamar civilizatório mínimo para os trabalhadores sem que se coloque barreiras significativas à modernização laboral.

Com o fim da primeira onda de globalização, vive-se um momento crucial na história da classe trabalhadora de todo o mundo, na medida em que se pode ter uma visão detalhada e integrada dos desafios revelados e do que se apresenta para o futuro do mercado de trabalho em termos tecnológicos e suas consequências em muitos países. Embora haja desafios para a conciliação entre desenvolvimento tecnológico e garantias de direitos, também são reveladas oportunidades para que se melhore a qualidade de vida dos trabalhadores, refreie assimetrias de género e reverta os prejuízos causados pelas desigualdades mundiais no mercado de trabalho. Todavia, nada disso acontecerá por si, é preciso engajamento da comunidade internacional e ações determinadas, além de atenção àqueles que realmente sentem no dia a dia as mudanças do mundo globalizado em seus trabalhos e empregos.¹⁵³

A OIT atua desde 1919 com o comprometimento de realização de Tratados, Convenções e Recomendações em matéria trabalhista. Para além de seu centenário, pode-se afirmar que a Organização está a viver um momento crucial e desafiador de sua história, vez que é a principal referência internacional em matéria trabalhista em um período de revolução industrial ocasionada por um progresso digital que, em muitos casos, expõem a vulnerabilidade do trabalhador.

¹⁵³ OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho*, 2019. Disponível em <<https://bitly.com/F8FvC>>. Acesso em 12 out. 2019, p. 10;

Ao processar-se a história social e jurídica das relações trabalhistas, seja na teoria ou na prática, é inevitável que se note a quebra de paradigmas em vários momentos diante das modificações que se apresentam. A história do trabalho subordinado de pouco mais de dois séculos, de forma possivelmente mais intensa do que se apresentou até então, tem visto seus procedimentos ameaçados por tecnologias, equipamentos e sistemas. Por esse motivo, uma Organização Internacional do Trabalho atuante, além de crucial, é determinante para auxiliar que o desenvolvimento seja sincrónico à valorização dos direitos humanos dos trabalhadores.

Pensando nisso, A OIT inova sobre sua própria história¹⁵⁴, pois propõe antecipar-se a questões futuras no que diz respeito ao trabalho, como ocorrido no ano de 2013, quando a Instituição iniciou um estudo que visava avaliar as tendências e desafios futuros, cujo objetivo final era convocar a comunidade do trabalho para repensar as estratégias e preparar-se para novos debates.¹⁵⁵

Acrescente-se que, enquanto na época de sua criação, a OIT desempenhava função solitária como guardiã das normas internacionais trabalhistas, as experiências de regulamentação internacional conduziram outras instituições internacionais ao exercício da governança em relação do mundo do trabalho, incluindo o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional (FMI), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, o Conselho da Europa e a União Europeia.¹⁵⁶ Posteriormente às questões suscitadas a partir do ano de 2013, em 2015 o Diretor Geral da OIT, Guy Ryder lançou o relatório a ser apresentado pela Comissão Global em 2019, centenário da OIT, denominado *The Future of Work*.

Tonia Novitz¹⁵⁷, criticamente, aponta que muitos dos compromissos feitos por meio das declarações da OIT no relatório de 2019 sobre o futuro do trabalho refletem um

¹⁵⁴ ZIMERMANN NETO, Carlos Frederico. *O Centenário da OIT – algumas reflexões sobre o fim do emprego* in in Revista de Direito do Trabalho. Coordenação Ives Gandra da Silva Martins Filho e Thereza Cristina Nahas. Ano 45, vol. 207. Thompson Reuters Revista dos Tribunais: São Paulo, nov. 2019, p. 297;

¹⁵⁵ Zimmermann Neto ainda enfatiza o Relatório divulgado pela Conferência Internacional do Trabalho de 2013 (*Em direção ao centenário da OIT: realidades, renovação e compromisso tripartite*), cujo objeto atraiu esforços para a atenção da Organização diante da transformação social do século XXI. Ainda, pouco depois, na 104ª Conferência Internacional de 2014, publicou-se documento da OIT denominado “*Iniciativa do Conferência Internacional para o Futuro do Trabalho*”). ZIMERMANN NETO, Carlos Frederico. *O Centenário da OIT – algumas reflexões sobre o fim do emprego... op. cit., p.297*.

¹⁵⁶ EBERT, Franz Christian; NOVITZ, Tonia. *Introduction: International Institutions, Public Governance and Future Regulation of Work: taking stock at the International Labour Organizations’s Centenary* in International Organizations Law Review, 2020. Brill Nijhoff., Doi 10.1163/15723747-01701001. Downloaded from Brill.com em 6 ago. 2020, p. 01;

¹⁵⁷ *Idem, ibidem*, p. 03-04;

posicionamento que vai de encontro ao mercado dominante. A autora ainda afirma que, apesar das críticas relativas à pouca governança pública tripartite da OIT, a ênfase da instituição na justiça social e sustentabilidade, bem como uma *universal labour guarantee*¹⁵⁸ poderiam oferecer significativa resistência à ortodoxia econômica em relação ao futuro do trabalho promovida pelo Banco Mundial e Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Entretanto, não se pode ignorar que justamente essa desconexão entre as declarações da OIT no relatório de 2019 e o movimento do mercado expõem uma falta de regulamentação equilibrada em relação ao cenário do mercado de trabalho atual e futuro.

Uma tentativa de conexão entre essas frentes é trazida em um estudo de Antonio Garcia-Muñoz Alhambra, Beryl TerHaar e Attila Kun¹⁵⁹, exposto por Franz C. Ebert¹⁶⁰, que sugeriria um redesenho da estrutura de supervisão da OIT, por meio da qual as aplicações das leis trabalhistas poderiam ser transferidas do nível interno para o internacional. Segundo o estudo, esta lacuna normativa poderia ser preenchida por uma inspeção transnacional, que poderia complementar os esforços dos sistemas nacionais de inspeção das normas trabalhistas, cujas recomendações operacionais deveriam ser feitas pela OIT.

Embora a proposta de uma inspeção transnacional de trabalho pareça fazer sentido na realidade que se apresenta frente às revoluções do mercado de trabalho, é preciso que se lide primeiramente com a realidade apresentada no presente, que já oferece suficientes desafios à OIT.

A força existente nas Organizações das cadeias globais de produção, têm influência direta sobre a ação governamental e as políticas públicas e, em muitos casos, confrontam-se com os princípios e direitos dos trabalhadores. Sob a égide do Estado Democrático de Direito, a força impositiva dos Tratados e das Organizações Internacionais apresentam-se como um dos principais agentes de transformação social,

¹⁵⁸ *Idem, ibidem*, p. 04;

¹⁵⁹ GARCIA-MUNÓZ, Antonio; Alhambra, Beryl TerHaar e Attila Kun. The Prospect of a Transnational Labour Inspectorate System *Apud* EBERT, Franz Christian; NOVITZ, Tonia. *Introduction: International Institutions, Public Governance and Future Regulation of Work: taking stock at the International Labour Organizations's Centenary... op. cit.*, p. 07;

¹⁶⁰ EBERT, Franz Christian; NOVITZ, Tonia. *Introduction: International Institutions, Public Governance and Future Regulation of Work: taking stock at the International Labour Organizations's Centenary... op. cit.*, p. 06;

uma vez que agem para conter a flexibilização exacerbada dos direitos básicos dos trabalhadores em prol de desenvolvimento tecnológico.

A atuação das Organizações Internacionais acaba, pois, por ser uma maneira de contrapesar a desregulamentação ou flexibilização demasiada da legislação trabalhista, na medida em que impõe às Nações signatárias que sejam respeitados direitos mínimos comuns, de modo tal a modernização não sirva como escusa para o desrespeito à dignidade do indivíduo.

A aplicabilidade e efetividade da normatização promovida pela OIT, especialmente pós 1998¹⁶¹, buscou renovar o compromisso pactuado entre países membros, com o principal objetivo de assegurar a conciliação entre o progresso social e o crescimento económico. É possível observar por meio da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, que a Organização dispõe necessária a observância dos direitos básicos mesmo sem a ratificação correspondente das Nações membros, já que são consideradas direitos fundamentais¹⁶².

Por fim, observa-se que o conjunto normativo da OIT possui natureza de direitos humanos, cujo objetivo é trazer equilíbrio às relações trabalhistas em âmbito Internacional, de modo que o acesso ao trabalho decente e respeitoso às normas fundamentais, conquistadas nos mais de 100 anos da instituição, não seja esquecido pela modernização das relações de trabalho e emprego.

A universalização dos princípios de justiça social promovida pelo Direito Internacional do Trabalho por intermédio da OIT deixa clara a importância da respetiva Organização em relação ao futuro do trabalho, especialmente considerando-se a evolução progressiva dos direitos trabalhistas como um direito de natureza humana. Sobre a relação existente entre direitos dos trabalhadores e direitos humanos, tratar-se-á adiante.

¹⁶¹ Em 19 de junho de 1998 foi aprovada a Declaração da OIT sobre *Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, por meio da qual foi invocado o respeito aos princípios fundamentais, mediante acesso a um trabalho exercido em condições de liberdade, remunerado de maneira digna. A respetiva declaração ressaltou ainda os princípios relativos aos direitos objeto das convenções consideradas fundamentais pela Organização, quais sejam: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. OIT, *Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais*, 1998. Disponível em < <https://bityli.com/1OaE2>>;

¹⁶² OIT, *Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais*, 1998. Disponível em < <https://bityli.com/1OaE2>>;

2. A QUESTÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO INTERNACIONAL HUMANO

2.1. O Direito do Trabalho como um Direito Humano

A compreensão do Direito do Trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos enfatiza a necessidade de coalização de temáticas que sejam relevantes e atuais na agenda Internacional. Ao considerar o impacto dos direitos básicos e fundamentais quando aplicáveis às relações de trabalho, percebe-se que a humanização laboral passa a ser um exercício coletivo que traz benéficas consequências, na medida em que realça o valor da dignidade humana, da justiça, igualdade não discriminação.

A compreensão dos direitos trabalhistas sob a ótica de direitos humanos justifica-se na medida em que confirmam a indivisibilidade de direitos, o que culmina em uma visão integral das garantias. Reconhecida essa interdependência entre direitos, é possível que se encontre soluções mais criativas e abrangentes para as questões trabalhistas, além de, em determinados casos, permitir-se o direito de petição internacional para se pleitear a efetividade de determinadas normas trabalhistas consideradas normas de direitos humanos, conforme se observará em análises jurisprudenciais adiante.

Entretanto, abarcar a compreensão dos direitos sociais e trabalhistas sob o ponto de vista contemporâneo de direitos humanos e de valorização da dignidade pressupõe que se reconheça equivalência de importância entre direitos sociais, civis e políticos. Fala-se em enfoque, particularmente, dos direitos sociais, em especial do direito do trabalho, sob a égide global, regional e local, cujo valor centra-se na dignidade humana, referencial ético que orienta a ordem jurídica interna e internacional.¹⁶³

Considerando-se o cenário sob o ponto de vista histórico, apresenta-se clara a pertinência da noção de direitos humanos para a proteção dos direitos dos trabalhadores. A consolidação e proteção deste bem são inseridos na circunscrição de direitos básicos do indivíduo por meio de conquistas sociais alcançadas, paulatinamente, a partir do século

¹⁶³ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Sociais, Econômicos e Culturais e Direitos Civis e Políticos*. Revista Internacional de Direitos Humanos, vol. 1, n.1. São Paulo, 2004. Disponível em <<https://bitly.com/TG3L9>>. Acesso 9 dez 2019;

XIX que, segundo Alves¹⁶⁴, fixaram espaços reivindicatórios e de luta pela dignidade da pessoa humana.

Por considerar-se complementar à compreensão da presente investigação, antes de partir-se para uma exposição histórica acerca da evolução da proteção dos direitos dos trabalhadores sob a perspectiva humanista relativamente às novas formas de trabalho, é cabível a conceituação sobre o que são os direitos humanos, embora se configure complexa tarefa, em razão da multiplicidade de temas que circunscrevem o debate. Nos dizeres de Flávia Piovesan¹⁶⁵, *os direitos humanos refletem um construído axiológico, a partir de um espaço simbólico de luta e ação social*. Dessa maneira, ainda que não seja a única¹⁶⁶, a proteção internacional¹⁶⁷ dos direitos da pessoa humana transforma-se na mais simbólica das lutas travadas pelo Direito Internacional.

A salvaguarda internacional dos direitos da pessoa humana – ou direitos do homem, termo menos utilizado em razão de fortuito erro relativo à definição de gênero – têm o condão de assegurar direitos dos indivíduos em relação ao Estado do qual são

¹⁶⁴ ALVES, Marcos Cesar Amador. *Trabalho Decente sob a Perspectiva dos Direitos Humanos*. in PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2010, p. 329;

¹⁶⁵ PIOVESAN, Flávia. *Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional*. in PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2010, p. 04;

¹⁶⁶ Jorge Miranda aponta ainda as modalidades de proteção internacional diplomática, proteção humanitária e proteção dos refugiados. A proteção diplomática, em referência ao artigo 14º da Constituição Portuguesa, “(...) destina-se a permitir a cada Estado, através de seus representantes diplomáticos e consulares, defender as pessoas e os bens dos seus súbditos ou cidadãos relativamente aos Estados estrangeiros em cujo território sem encontrem ou residam”. Já a proteção humanitária “(...) refere-se a situações de extrema necessidade, em que não se já trata da defesa contra poderes jurídicos ou fáticos, mas da própria sobrevivência das pessoas. Ao contrário da proteção diplomática, caracteriza-se pelo ultrapassar dos elementos políticos de separação e pela consideração das pessoas afectadas, só como pessoas, independentemente de outros factores. O seu móbil vem a ser a solidariedade humana”. Por fim, a proteção dos refugiados visa amparar as “(...) vítimas de conflitos armados, de situações de violência ou de perseguições políticas, étnicas ou religiosas. Não se identifica, porém, com a proteção humanitária, porque aqui a relação com os Estados e com a comunidade de Estados se revela fortíssima – pelo menos, com vista à liberdade de deslocação, à possibilidade de acolhimento e às garantias contra o arbítrio”. MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público... op. cit*, p. 254-257;

¹⁶⁷ O autor ainda pontua a necessidade de discernimento relativo ao confronto de subjetividade do indivíduo, segundo o qual existem três classificações: “(a) *protecção internacional sem subjetividade internacional (por virtude de normas convencionais que obrigam os Estados a garantir certos direitos nos respectivos ordenamentos internos)*; (b) *subjetividade internacional do indivíduo sem protecção dos direitos do homem*; (c) *protecção internacional com subjetividade internacional (o indivíduo não apenas objecto de protecção; donde, o acesso do indivíduo a instancias internacionais para defesa de seus direitos contra o próprio Estado de que é cidadão)*”. E conclui: “*A protecção internacional dos direitos da pessoa humana acompanhada de subjetividade internacional do individuo significa que este é titular de direitos subjetivos à face do Direito das Gentes de dupla natureza: de direitos de natureza substantiva e dos direitos adjectivos ou processuais destinados à sua defesa*” MIRANDA, Jorge, *Curso de Direito Internacional Público ... op. cit*, p. 258;

membros.¹⁶⁸ Entende-se direitos da pessoa humana aqueles comuns à humanidade. Por outro lado, em direito constitucional e no plano jurídico interno, é cunhada a expressão *direitos fundamentais* para definir as direitos e garantias básicas sobre os quais há conformidade entre a Constituição e o Direito.

Ingo Sarlet¹⁶⁹ entende que existe diferenças entre direitos humanos e direitos fundamentais e que não há a possibilidade de que sejam considerados sinônimos, uma vez que simbolizam categorias jurídicas diversas. Dessa maneira, a principal distinção presente entre os termos centra-se no fato de que a expressão *direitos humanos* relacionar-se-ia a condições jurídicas internacionais, intrínsecas ao ser humano enquanto tal, não obstante a vinculação de qualquer ordem constitucional interna e aplicável em carácter supranacional. Por sua vez, segundo o autor, *direitos fundamentais* referem-se a um conjunto de normas semelhantes, porém reconhecidos e positivados no direito interno e constitucional de determinada Nação.

Embora trate-se de graus de concretização positiva advindos de categorias jurídicas distintas, entende-se que ambos os direitos – *humanos* e *fundamentais* - compartilham da mesma essência, já que se dispõem a proteger a dignidade humana em sua integralidade, seja no âmbito internacional, seja no âmbito interno¹⁷⁰. Ou seja, os direitos fundamentais, em suma, podem ser considerados direitos humanos positivados¹⁷¹.

¹⁶⁸ *Idem, ibidem*, p. 256;

¹⁶⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 9ª ed. rev. atual. e ampl., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p.35;

¹⁷⁰ Sobre a diferenciação entre os dois institutos, também se considera apropriado o ponto arguido por Antônio Enrique Perez-Luño: “*El término derechos humanos aparece como un concepto de contornos más amplios e imprecisos que la noción de los 'derechos fundamentles'*. Los derechos humanos suelen venir entendidos como um conjunto de facultades e instituciones que, em cada momento histórico, concretan las exigências de la dignidade, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamentos jurídicos a nível nacional e internacional, en tanto que com la nociós de derechos fundamentales se tende a aludir a aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamento jurídico positivo, em la mayor parte de los casos em su normativa consistucional, y que suelen gozar de uma tutela reforzada” PÉREZ-LUÑO, Antônio Enrique. *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos, 2004, p.46-47;

¹⁷¹ FERRAJOLI, Luigi. *Diritti Fondamentali: un dibattito teorico*. Roma: Editori Laterza. 2001, p. 5. Na conceção de Luigi Ferrajoli, os direitos fundamentais são subjetivos e intrínsecos a todos os seres munidos de “*status*” de pessoa, de cidadão ou de pessoa capaz de agir. Trata-se de prerrogativas subjetivas a expectativas positivas (prestação) ou negativas (não lesão) associadas a um sujeito, seja por meio de uma norma jurídica, seja por definir-se na condição de pessoa prevista por uma norma jurídica. *Apud* CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho*. Tese de Doutorado em Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR, 2003, p.21;

Enfatiza-se que a noção dos direitos humanos é tão antiga quanto própria história das civilizações e apresentou-se em distintas culturas e sucessivos momentos históricos, na afirmação da dignidade da pessoa humana, na luta contra todas as formas de dominação e exclusão e opressão, em prol da salvaguarda contra o despotismo e a arbitrariedade.¹⁷²

Luciane Cardoso pontua que “os direitos humanos se fundam, do ponto de vista histórico, na afirmação e na negação da dignidade humana”¹⁷³, ou seja “decorrem, por um lado, das experiências vitoriosas das revoluções norte-americana e francesa, a última originando a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Por outro lado, se fundam na trágica experiência totalitária, da Segunda Guerra, que, por sua vez, motiva a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, mesmo que esboçada pelos vencedores da Guerra”¹⁷⁴. Deste ponto de vista, observa-se que, ainda que tenha havido a afirmação do discurso social e da cidadania no período que decorreu após o final da Primeira Guerra Mundial¹⁷⁵, o movimento de internacionalização dos direitos humanos, cuja referência se deu na Carta das Nações Unidas em 1945 e na consequente Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) somente se consolidou em refutação às atrocidades cometidas por Adolf Hitler, que culminaram na Segunda Guerra Mundial.

Com a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 destacou-se a chamada concepção contemporânea dos direitos humanos, posteriormente reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993¹⁷⁶. Assim, a partir desse momento considera-se a reconstrução dos direitos humanos¹⁷⁷, já que espelha a anuência de que o

¹⁷² TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *Tratado de direito internacional dos direitos humanos*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris. 2005, p. 17;

¹⁷³ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho ... op. cit.*, p. 18;

¹⁷⁴ *Idem, ibidem*, p. 18;

¹⁷⁵ Com o fim da Grande Guerra, as Nações vitoriosas assinaram o Tratado de Versalhes, cujo teor punha, definitivamente, fim à guerra e estabelecia uma série de direitos aos homens. Um desses direitos, consubstanciado no artigo 16, estabeleceu a necessidade de que cada país abarcasse em sua Constituição a garantia e promoção de direitos individuais;

¹⁷⁶ PIOVESAN, Flávia. *Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional*. in PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho...op. cit.* p. 04;

¹⁷⁷ Embora tenha havido manifestações mundiais relativas aos direitos humanos no Tratado de Versalhes, considera-se que a inserção dos direitos sociais e individuais nas normas de cada Nação, especialmente em suas Constituições, somente se deu na primeira metade do século XX;

próprio direito à vida, que é caro ao desenvolvimento dos direitos civis e políticos, engloba, inclusive, o direito de se viver com dignidade.

A Constituição do México¹⁷⁸ de 1917 foi considerada pioneira na promoção de direitos individuais e sociais, seguida da Constituição Alemã de Weimar, de 1919¹⁷⁹. A Carta Magna Alemã¹⁸⁰, promulgada em um período conturbado para o país, desestabilizado pela derrota na Primeira Grande Guerra, teve como intuito a reestruturação das instituições germânicas, abrangendo um extenso rol de direitos fundamentais que asseguravam desde normas de *proteção ao trabalhador*, direito à educação, até liberdade de expressão e religião. A própria redação dos artigos que promovem os direitos sociais na constituição germânica foi considerada inovadora e demonstrou um amadurecimento intelectual¹⁸¹ relativo à noção de bem-estar social e sua imprescindibilidade para a conquista de outros direitos.¹⁸²

A Constituição de Weimar¹⁸³ passou a prever para o Estado uma finalidade que até então não existia, dispendo-se a prever não apenas a definição do que é o Estado,

¹⁷⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1917. Disponível em <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>. Acesso 18 set 2019;

¹⁷⁹ Ressalte-se que nesse período, a sociedade alemã encontrava-se fragmentada em grupos de interesses antagônicos, motivo pelo qual o Estado acabava enfraquecido e a ordem constitucional abalada. Sustenta-se, inclusive, que essa polarização social seria uma das responsáveis pela ruína da República de Weimar e consequente adoção de um modelo totalitário de Estado, o qual, segundo Denise Auad, *conseguiu vender o sonho da reconstrução nacional ao convencer a sociedade alemã que este era o único caminho possível para o fortalecimento da Nação*". (AUAD, Denise. *Direitos Sociais na Constituição de Weimar como Paradigma do Modelo de Proteção Social da Atual Constituição Federal Brasileira*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, volume 103, edição Jan./Dez 2008, p. 338);

¹⁸⁰ WEIMARER REICHSVERFASSUNG, Die Verfassung des Deutschen Reichs. vom 11. August 1919. Disponível em < <https://cutt.ly/PgoDE6S> > Acesso 12 set. 2019;

¹⁸¹ “A leitura chega até a impressão, dado o momento histórico de Weimar, pela ousadia de determinar, na ordem suprema do ordenamento jurídico, que o estado é responsável pela prestação de serviços públicos que protejam a dignidade do homem. A título de exemplo, vale mencionar algumas das disposições da segunda parte da Constituição alemã. O legislador constitucional expressamente prevê que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 109). Dedicou o segundo capítulo para a “vida em comunidade”, no qual elege a família como núcleo central da sociedade alemã, e a ela destina proteção especial. Afirma que as famílias grandes têm direito à proteção social do estado e a legislação deve criar condições de igualdade para o desenvolvimento físico, espiritual e social de crianças nascidas fora do casamento, que a juventude deve ser protegida contra a exploração, contra desvios morais e espirituais, bem como contra a negligência. no mesmo capítulo, trata do direito ao trabalho digno, com ênfase ao serviço público, resguardando o direito de pensionistas e dependentes.” (AUAD, Denise. *Direitos Sociais na Constituição de Weimar como Paradigma do Modelo de Proteção Social ... op. cit.* p. 341)

¹⁸² *Idem, ibidem*, p. 341;

¹⁸³ A Constituição de Weimar trouxe disposição textual sobre a dignidade humana. Ainda que a cláusula da dignidade não constasse no topo da Constituição, o artigo 151, inciso I, dispôs o seguinte: “a ordem da vida econômica precisa corresponder aos princípios da justiça, visando a assegurar uma existência humanamente digna a todos”. Em 1937, a Constituição Irlandesa foi mais categórica e incluiu a “dignidade e liberdade do indivíduo” em seu preâmbulo. Na Espanha, a Constituição de Franco trouxe, ainda que de maneira bastante inflacionada, o conceito de “dignidade da vida humana”, “dignidade daquele que trabalha” e “dignidade da pátria”;

mas também quais são suas finalidades e limites. Assim, inicia-se um movimento chamado *constitucionalismo social*¹⁸⁴, segundo o qual alguns direitos que até então sequer eram presentes nas respectivas constituições passaram a integrá-las, além de fruírem do *status* de direito fundamental. Em ambas as Constituições – mexicana e alemã -, acresceu-se preceitos até então inexistentes, especialmente sobre direitos previdenciários e trabalhistas. Por isso, com essa inserção de fundamentais direitos individuais nas constituições das Nações, criou-se um ambiente favorável à consideração do Estado como garantidor desse direito, apto a promover políticas necessárias à sua efetivação e concretização.¹⁸⁵

Cardoso enfatiza que a questão de direitos humanos dos trabalhadores detém ainda suplementar complexidade, pois são direitos sociais que nascem como fundamentais. Nas palavras da autora, *ao contrário dos direitos civis das Declarações liberais, que são firmados como válidos para todo ser humano, os direitos sociais, a partir do constitucionalismo social do início do século XX, sempre se referem a cidadãos de sociedades particulares, e não a todo o gênero humano*¹⁸⁶. Por isso, direitos dos trabalhadores enquanto direitos humanos acarretam mobilização antagonista quando comparada ao movimento relativo aos direitos civis, porquanto resultam de diretrizes universais nas concepções do jus naturalismo iluminista e, adicionalmente, são singularizadas pelas cartas constitucionais. Em contrapartida, os direitos sociais já nascem nos preceitos normativos nacionais¹⁸⁷ e *a posteriori* são instituídos como universais pela OIT e pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos. Assim, sua origem particularista marca o conceito, entretanto torna mais complexa sua universalização.¹⁸⁸

A definição de direitos humanos universais e indivisíveis é majoritária tanto na comunidade internacional quanto na jurisprudência. Entretanto, um ponto frequentemente debatido sobre a temática abarca direitos dos trabalhadores diz respeito à consideração do

¹⁸⁴ O *constitucionalismo social* é considerado reflexo da natureza intervencionista das políticas que primam pelo Estado de Bem-Estar social, pela valorização do trabalho e pela necessidade da presença do Estado como fonte de proteção social.

¹⁸⁵ STUCHI, Victor Hugo Nazário. *Trabalho Penoso e a Dignidade da Pessoa Humana*. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010, p.227;

¹⁸⁶ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores... op cit.*, p. 38;

¹⁸⁷ Para exemplificar, Luciane Cardoso cita as legislações nacionais vigentes na Inglaterra durante a Revolução Industrial ou na Alemanha de Otto von Bismarck.

¹⁸⁸ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores... op cit.*, p. 38;

caráter multicultural das sociedades, especialmente porque trata-se de um momento crucial na história para os trabalhadores, que fez emergir classes de mão de obra imigrante em diversos países. Teóricos do relativismo cultural e multiculturalismo questionam o termo universal dos direitos humanos dos trabalhadores e apontam a necessidade de se levar em consideração a cultura do país de origem desses trabalhadores quando do reconhecimento de se prover – ou retirar – direito considerados universais principalmente na cultura ocidental.

A noção de que não se deve impor a cultura de uma população sobre as demais é o ponto central tratado pelo multiculturalismo, cuja finalidade propõe que as plurais realidades culturais sejam respeitadas. *O liberalismo tradicional é contrário à ideia de que os direitos fundamentais possam ser aplicados de forma diversa em contextos culturais diversos. Há o predomínio da igualdade homogeneizante, uma liberdade igualitária que impõe um modelo único de direitos humanos, como uma visão neutra a respeito das metas a serem atingidas coletivamente. O modelo de dignidade humana aceita por este liberalismo reforça a tese da autonomia individual em contraposição a uma ideia coletiva de bem comum*¹⁸⁹.

Amartya Sen¹⁹⁰ reforça a necessidade de que o multiculturalismo sirva à liberdade, enfatizando que se deve evitar o recorrente equívoco e confusão de termos entre o respeito por identidades diversas e o conservadorismo cultural.¹⁹¹ Assim, não se deve confundir, por um lado, a liberdade cultural, elemento crucial da dignidade de todos os povos; e, por outro, a defesa e a celebração de todas as formas de patrimônio cultural, sem levar em consideração o questionamento se os indivíduos interessados escolheriam realmente essas práticas se tivessem a oportunidade de examiná-las criticamente. Segundo o autor, a liberdade cultural, quando bem entendida, mostra-se como a capacidade de oferecer

¹⁸⁹ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores... op cit.*, p. 39;

¹⁹⁰ SEN, AMARTYA. *Multiculturalism: unfolding tragedy of two confusions*. Financial Times. Londres, ago, 2006. Disponível em <<https://bitly.com/pnfKx>>. Acesso em 9 mar. 2020;

¹⁹¹ “In terms of human freedom, the merit of diversity must depend on precisely how it is brought about and sustained. If a young woman in a conservative immigrant family in Britain wants to go out with an English boy, her choice can hardly be faulted on grounds of multicultural freedom. In contrast, the attempt by her guardians to stop her doing this (a common enough occurrence) is hardly a multicultural move, since it wants to keep the cultures separate in (what can be called) a “plural monocultural” form. Yet it is the parents’ prohibition that seems to strike the most sympathetic chord with the dedicated “multiculturalists” today.” SEN, AMARTYA. *Multiculturalis: unfolding tragedy of two confusions ...* 2006, *op.cit*;

resistência à sistemática perpetuação de tradições que não respeitam um desejo de mudança por parte do indivíduo.¹⁹²

Os direitos humanos e trabalhistas têm grande inspiração ocidental, como uma espécie de neocolonialismo jurídico político ocidental surgido no pós-guerra, afinal o paradigma referencial ético que orientou a ordem internacional a partir das barbáries do nazismo foi predominantemente ocidental, europeu ou norte americano. Diante disso, acaba sendo consequência (embora seja uma ideia um tanto controversa e questionável) que algumas potências – tais como a China, por exemplo – ofereçam resistência e declarem expressamente não serem adeptos ao conceito de direitos inatos ao ser humano enquanto tal.

De facto, acaba por ser de difícil conciliação a aplicação de mesmas discussões em todos os lugares, uma vez que há particularidades presentes em cada cultura e uma superestimação das práticas ocidentais. No entanto, existe uma partilha de valores no que diz respeito aos seres humanos, especialmente no que toca à dignidade, que não é passível de violação. John Rawls¹⁹³, por exemplo, defende a prerrogativa de que haja um contrato social, cujos princípios gerais devem ser aceitos por sociedades liberais e não liberais, como maneira de regular o comportamento de um Estado em relação ao outro. Assim, há uma diferença crucial entre direitos humanos básicos e direitos dos cidadãos em uma democracia constitucional liberal¹⁹⁴.

Conforme pontua Ana Maria Guerra Martins¹⁹⁵, os contrapontos, ainda que supostamente oponentes e incompatíveis, refletem pontos de contacto e que, no cenário

¹⁹² Amartya Sen enfatiza que, à medida que o multiculturalismo ganhava espaço e tornava-se mais influente, proporcionalmente aumentávamos equívocos entre conservadorismo cultural e liberdade cultural. Nascer em uma determinada comunidade não é uma escolha e nem um exercício de liberdade. Porém, a decisão de perpetuar o modelo tradicional daquela comunidade, se essa for a escolha do indivíduo, pode ser considerada um ato de liberdade. Da mesma maneira, a decisão de afastar-se – seja pouco ou completamente – das tradições daquela comunidade também é qualificada como exercício de liberdade, desde que advenha da reflexão e livre escolha do sujeito em questão.

¹⁹³ RAWLS, John. *The Law Of Peoples* in *On Human Rights: The Oxford Amnesty Lectures*, 1990. Disponível em < <https://bitly.com/pw8I9>>. Acesso em 12 mar. 2020;

¹⁹⁴ Na obra mencionada, John Rawls apresenta ideia de que a violação de alguns direitos dos humanos poderia justificar intervenções externas, discussão que está na base da teoria denominada *Responsability to Protect*. Segundo essa tese, os Estados têm responsabilidade internacional quando da violação de alguns preceitos. Assim, na medida em que os países detêm soberania, também deverão deter responsabilidade de proteger os povos contra as violações de direitos humanos. Esse compromisso foi endossado por todos os Estados Membros das Nações Unidas em 2005 (*World Summit*), que se comprometeram a prevenir crimes contra a humanidade, limpeza étnica, crimes de guerra e genocídio. Mais informações disponíveis em <<https://bitly.com/uQEtr>>. Acesso em 23 fev. 2020;

¹⁹⁵ MARTINS, Ana Maria Guerra, “*As Garantias Jurisdicionais dos Direitos Humanos no Direito Internacional Regional*”, in *Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2006, p. 133;

contemporâneo “*afigura-se necessário conjugar a universalidade e o universalismo com diversidade, o relativismo e a singularidade dos homens e dos povos.*” Por isso, não há como interpretar o universalismo como postulante à uniformidade incondicional.

Pontua-se, por fim, que não se tem a ambição de interpretar o universalismo de uma maneira homogênea e irrestrita, mas sim de se buscar a afirmação da necessidade do respeito a prerrogativas mínimas, de forma a garantir o aperfeiçoamento de normas intrínsecas às Nações, sem a pretensão de substituição completa do direito interno por Convenções e Tratados Internacionais.

Contudo, os princípios e normas comuns do Direito Internacional - especialmente aqueles que reforçam a proteção dos trabalhadores em face à globalização tecnológica – devem ser recepcionados e conciliados com o direito interno, embora o convencimento dos Estados desta premissa seja um dos maiores desafios a ser enfrentado pelo Direito Internacional na atualidade¹⁹⁶.

2.2 O Direito ao trabalho como garantidor da dignidade humana

Não por coincidência, o desenvolvimento e a construção da democracia ocidental se deram concomitantemente à *reafirmação* do próprio direito do trabalho, atingindo seu apogeu no decurso da incorporação constitucional dos direitos fundamentais. Conforme abordado anteriormente, com o fim da Primeira Grande Guerra, o Direito do Trabalho ganhou notoriedade no cenário internacional em razão do Tratado de Versalhes, da criação da OIT e das demandas por melhorias das condições de labor, especialmente ressaltadas pelas consequências advindas do desenvolvimento econômico resultante da Revolução Industrial.

A crescente conscientização mundial em favor da importância da proteção dos direitos humanos, consubstanciada com a consolidação de diversos Estados democráticos que desabrocharam após da Segunda Guerra Mundial, favoreceram o advento do chamado Estado Democrático de Direito, cujo principal desígnio foi a busca pela

¹⁹⁶ MARTINS, Ana Maria Guerra. *As Garantias Jurisdicionais dos Direitos Humanos no Direito Internacional Regional...* op. cit, p. 136;

efetivação das promessas do Estado Social e sua implicação no que tange aos direitos fundamentais e sua inclusão nas constituições sob a forma de princípios¹⁹⁷

O desenrolar das questões verificadas no cenário mundial trouxe efeitos diretos no contexto trabalhista, em particular no que tange ao seu processo de constitucionalização no mundo ocidental. Embora desde a metade do século XIX a dignidade já se tornasse *a ideia-motriz política do movimento trabalhista*¹⁹⁸, a partir desse movimento dá-se um passo adiante no sentido de se adicionar a dignidade da pessoa na ideia de justiça. Diante disso, *o pensamento da dignidade humana abriu-se para uma nova dimensão, a do Direito e da justiça, transitando do reino do “pensamento puro” para a prática jurídica*¹⁹⁹. Pontua-se que esse conceito de dignidade e constitucionalização dos direitos fundamentais e sociais advém, especialmente, como reflexo do momento histórico que culminou no Estado Social.

Enfatizando, sobretudo, a concepção de igualdade material, o Estado Social tem por finalidade imprimir uma ordem que ampare e beneficie os trabalhadores, de modo a promover dignidade e integração de seus elementos facilitadores. Com a passagem do Estado Liberal para o Estado Social pretendeu-se corrigir o liberalismo clássico, ao qual é acrescida a fórmula do *welfare state*²⁰⁰, responsável por novas funções sociais do Estado.²⁰¹

Explica-se. Enquanto liberal²⁰², o Estado prima pela antropologia individualista, o trabalho transparece como parte da justiça comutativa e o ideal de dignidade do trabalhador que se projeta é o do indivíduo livre. Por outro lado, no Estado Social reconhece-se a igualdade no sentido *material* e a troca entre desiguais, revelando a proteção do trabalho como parte das políticas distributivas. Neste caso, a equidade a ser

¹⁹⁷ MACHADO, Tônia Russomano. *Construção Histórica da Ideia de Trabalho Decente*. Revista de Direito do Trabalho. Coordenação Ives Gandra da Silva Martins Filho e Thereza Cristina Nahas. Ano 45, vol. 207. Thompson Reuters Revista dos Tribunais: São Paulo, nov. 2019, p.72-73.

¹⁹⁸ HÄBERLE, Peter. *A Dignidade Humana como Fundamento da Comunidade Estatal* in Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional/ Beatrice Maurer ... [et al]; org Ingo Wolfgang Sarlet; trad. Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Marcos Sander, Pedro Schrer de Mello Aleixo, Rita Costa Zanini. 2ª ed. rev. e amp. 2ª tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013, p.70;

¹⁹⁹ HÄBERLE, Peter. *A Dignidade Humana como Fundamento da Comunidade Estatal* ...op cit, p. 71;

²⁰⁰ Basicamente, a política do *welfare state*, (estado de bem-estar social) eclodiu pós 1929 e teve significativos impactos no desenvolvimento e na recuperação econômica de diversos países. No âmbito trabalhista, a Alemanha foi pioneira na implementação de um sistema de assistência para trabalhadores, seguida da Grã-Bretanha e Estados Unidos.

²⁰¹ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores...*, op. cit, p. 196;

²⁰² Pelo modelo puramente Liberal de Estado não há intuito de ação retificadora da sociedade sobre a sua natureza. Assim, independente de condições de desigualdade existente, cada pessoa, supostamente, é autora de seu destino.

promovida prima, especialmente, pela dignidade em sentido social.²⁰³ Portanto, pode se considerar que o Estado Social²⁰⁴ revolucionou as Constituições do século XX ao promover direitos sociais no âmbito constitucional, cuja repercussão não apenas reabilitava o Estado, mas também emancipava a própria sociedade.

Cardoso enfatiza, ainda, o modelo de trabalho pautando no Estado Democrático de Direito, advindo do Estado Social, cujo conteúdo considera o trabalho *dimensionado pela justiça social, em um modelo que compreende tanto a justiça comutativa como a justiça distributiva, porque, ora pertence ao mundo das trocas entre iguais, que se verifica na iniciativa privada, ora é bem a ser distribuído por políticas públicas de promoção dos direitos do trabalhador. Aqui o modelo de dignidade do trabalhador é o do homem livre e igual, que trabalha com solidariedade, e consciente de que o bem trabalho não lhe é posse nem propriedade, mas faz parte do bem comum.*²⁰⁵

Em conjunto com o desabrochar social do Estado, deu-se a evolução histórica dos direitos humanos dos trabalhadores, cujo fortalecimento passou da proclamação dos direitos de liberdade advindo do Estado Liberal, à salvaguarda, com os direitos sociais, do Estado que detinha como objetivo prover aos trabalhadores os direitos de promoção e solidariedade baseados no Estado Democrático de Direito.²⁰⁶

Nesse contexto de favorecimento de políticas sociais e trabalhistas, com surgimento de novos empregos públicos e privados, poder-se-ia questionar qual o alcance da proteção do direito do trabalho no âmbito nacional e internacional. Ainda, a partir da principiologia dos direitos humanos, como assegurar a dignidade do trabalhador enquanto direito humano? Qual o impacto dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, considerando a busca por justiça, igualdade e não discriminação? Por fim, como assegurar todas essas premissas com um mercado de trabalho tão globalizado?

²⁰³ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores...*, op. cit, p. 199;

²⁰⁴ Paulo Bonavides ressalta que os direitos sociais somente viriam a sustentar seu contraste com o conceito liberal a partir de uma nova noção de liberdade real, manifestada pela referência *homem-pessoa* ou *homem-indivíduo* proveniente de sua inserção no meio social. Para o autor, os direitos sociais manifestam-se como uma forma de direitos fundamentais sob uma nova ótica, enriquecida de conteúdo. (BONAVIDES, Paulo. *Os Direitos Fundamentais e o Mandado de Garantias Sociais* in Rumos do Direito Internacional dos Direitos Humanos: Ensaio em Homenagem ao Professor Antônio Cançado Trindade. Porto Alegre: Fabris, 2005, p. 269-270;

²⁰⁵ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores...*, op. cit, p. 199;

²⁰⁶ *Idem, ibidem*, p. 199-200;

Para responder a esses questionamentos, *a priori*, destaca-se o valor direto do trabalho no desenvolvimento da dignidade do indivíduo. Ingo Sarlet²⁰⁷ traz o conceito de compreensão da dignidade da pessoa humana como a *qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham lhe garantir as condições existenciais mínimas para um vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos*”

Segundo o autor, com o qual concorda-se, essa diretriz jusfilosófica deve ser seguida quando se pretende compreender a dignidade da pessoa humana e, em especial, a dignidade do trabalhador na circunscrição dos Estados Democráticos. Ou seja, devem ser respaldadas integralmente pelo direito, pelos princípios e valores constitucionais de cada país. Destaca-se que essa noção foi incorporada às Constituições de vários países, como Alemanha (artigo 1º, inciso I), Irlanda (preâmbulo), Itália (artigo 3º), Grécia (artigo 2º, inciso I), Espanha (preâmbulo e artigo 10º), Portugal (artigo 1º), Chile (artigo 1º), Brasil (artigo 1º, inciso III, ênfase para os artigos de 7º a 11, que disciplinam os direitos sociais dos trabalhadores à luz da dignidade), dentre outros.²⁰⁸

Amparado em preceitos internacionais e constitucionais, as definições de dignidade do trabalhador e de trabalho digno encontram-se abarcados pelo Estado Democrático e Social de Direito. Relativamente à conceção de trabalho digno como meio para auferir o fim da dignidade do indivíduo, percebe-se dois pilares importantes: o trabalho digno sob o panorama (i) intrínseco ou subjetivo, segundo o qual é compreendido como um atributo psíquico inerente ao ser humano, evidenciado pela satisfação do indivíduo em realizar determinada tarefa, por exemplo, ou sentir-se útil para a comunidade, para si, benemérito de estima por parte do Estado etc. Extrínseco ou objeto (ii), no qual o trabalho digno pode ser percebido como condições materiais adequadas

²⁰⁷ SARLET, Ingo. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988*. 7ª. ed. rev., ampl. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p.62;

²⁰⁸ SARLET, Ingo. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais ... op. cit.*, p. 64-65;

para que o labor seja realizado, tais como higiene, segurança, remuneração adequada etc.²⁰⁹

O trabalho, em sua concepção intrínseca e extrínseca, é uma das maneiras pelas quais os indivíduos “forjam” sua identidade no Estado de Direito.²¹⁰ Ou seja, o *status* profissional seria uma maneira de se permitir ao homem a sensação de pertencimento, de significação social e de realização, por meio da qual há satisfação de suas necessidades básicas, promoção de autonomia e relações sociais e desenvolvimento de capacidades. A questão do trabalho e emprego acaba por ir além da questão patrimonial, sendo um meio pelo qual o cidadão se autoafirma enquanto membro da sociedade.

Outrossim, Hannah Arendt²¹¹, pondera que a cidadania é *um direito a ter direitos*, pois a igualdade em dignidade e direitos dos seres humanos não é um dado. É um construído da convivência coletiva, que requer acesso ao espaço público. É este acesso ao espaço público que permite a construção de um mundo através do processo de asserção dos direitos humanos²¹². Em referência à conceituação da filósofa política alemã, poder-se-ia, então, aludir que as políticas sociais trabalhistas, incentivadas pelo Estado Social, têm o condão de contribuir para a inserção do indivíduo no mundo social e na convivência coletiva, consequências essas que transcendem o capital patrimonial e circunscrevem o capital político, jurídico, religioso, psicossocial etc.

Norberto Bobbio, inclusive, menciona que o trabalho, juntamente com a saúde e a educação, constitui um dos três principais direitos sociais fundamentais, *tão fundamental, que passou a fazer parte de todas as Declarações de Direitos contemporâneos*²¹³. Assim, a consciência do indivíduo de sua dignidade representada por sua identidade galgada nesses pilares significa um coeficiente de liberdade e justiça²¹⁴. O trabalho, quando garantidos os seus direitos essenciais, preserva o ser humano e acaba

²⁰⁹ GAMBIA, Juliane Caravieri Martins. *Dignidade do Trabalhador e Políticas Públicas: Perspectivas no âmbito do Estado Ético* In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010, p. 42;

²¹⁰ SARLET, Ingo. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais ...* op. cit, p. 89;

²¹¹ Hannah Arendt, defensora da cultura de trazida pela constituição alemã de Weimar e uma das especialistas nos estudos sobre o nazismo e holocausto, relata que o período da 2ª Guerra Mundial enfatizou o que há de mais cruel na humanidade, motivo pelo qual os homens devem estar constantemente atentos para que não se criem instituições ou modelos políticos arbitrários. Segundo a autora, a democracia ainda é o melhor regime para a garantia de um espaço público pautado no diálogo, capaz de propiciar a tolerância e promover o “direito a ter direitos”.

²¹² ARENDT, Hannah. *A condição Humana*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p.22;

²¹³ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p.77;

²¹⁴ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos ...*, p. 25-31;

por proteger outros valores para além do trabalho, pois é uma ação que remete a uma dimensão fundamental da subjetividade do ser, além de ser uma maneira de salvaguardar esses direitos e protestar judicialmente no caso de descumprimento.

Em relação à constitucionalização dessas prerrogativas, Bonavides²¹⁵ sublinha que *a judicialização dos direitos sociais tornou-se crucial para as Constituições do Estado Social*, uma vez que busca a solução para reconhecimento da vinculação constitucional do legislador a tais direitos, além de *admitir que se trata de direitos de eficácia imediata, instituir o controle judicial de constitucionalidade e, por fim, estabelecer mecanismos suficientes que funcionem como garantias efetivas de sua aplicabilidade*²¹⁶.

Essa são compreensões essenciais quando se busca pensar em uma abordagem jurídica do trabalho enquanto direito social e humano, pois insere-se em um núcleo com forte apelo social e moral, além de respaldo judicial.

A partir dessas considerações a respeito da noção contemporânea de direitos humanos, direitos fundamentais e direitos trabalhistas como meio de garantia da dignidade do indivíduo, analisar-se-á a proteção dos direitos humanos do trabalhador e como estes se relacionam com os direitos económicos, sociais e culturais, especialmente às normatizações de Organizações Internacionais. Procurar-se-á, também, proceder uma breve investigação acerca de jurisprudência internacional da Corte Interamericana de Direitos Humanos, em relação ao caso *Lagos vs. Peru*, cuja sentença tratou de ser uma das pioneiras na consideração do direito dos trabalhadores como um direito humano.

2.3 O trabalho sob o enfoque da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948

Em âmbito internacional, as normas de proteção do trabalho podem ser encontradas em quase a totalidade de tratados e declarações de direitos humanos, a começar pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. Neste sentido, centrar-se-á, notadamente, na percepção das normas mais expressivas que não advêm da OIT, e sim de outras fontes normativas tanto de Organizações Internacionais quanto de blocos

²¹⁵ BONAVIDES, Paulo. *Os Direitos Fundamentais e o Mandado de Garantias Sociais ... op. cit.*, p. 270;

²¹⁶ *Idem, ibidem*, p. 271;

regionais, a fim de constatar sua aplicabilidade diante da globalização e modernização das relações de trabalho.

Em 10 de dezembro de 1948²¹⁷ foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos do Humanos pela Assembleia Geral das Nações Unidas, sendo considerado o mais enigmático documento em matéria de direitos humanos. Embora normatizados nessa data, Bobbio ressalta que os direitos humanos *não nascem todos de uma vez e nem de uma vez por todas*²¹⁸. Observa-se, relativamente à historicidade dos direitos do homem, sua concepção contemporânea, que foi inserida pela DUDH e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993²¹⁹, inovando ao trazer os conceitos de universalidade de indivisibilidade desses direitos.²²⁰

O conceito de universalidade supõe o alargamento do conceito de direitos humanos, com base na perspectiva de que o fato de ser um indivíduo, por si, justifica o requisito único o qual o sujeito possui dignidade e titularidade de direitos. Ainda, o conceito de indivisibilidade tem como objetivo apresentar uma perspectiva de direitos como um todo inseparável. Desta maneira, *a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância de direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa*²²¹. O descumprimento de um desses direitos automaticamente implica na violação dos

²¹⁷ Flavia Piovesan expõe o contexto histórico da época: “A era Hitler foi marcada pela lógica da destruição e da descartabilidade da pessoa humana, que resultou no extermínio de onze milhões de pessoas. O legado do nazismo foi condicionar a titularidade de direitos, ou seja, a condição de sujeitos de direitos à pertinência a determinada raça: a raça pura ariana. É nesse cenário que se desenha o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional contemporânea. Se a Segunda Guerra significou uma ruptura com os direitos humanos, o pós-guerra deveria significar sua reconstrução. Como marco maior desse esforço, a Declaração Universal dos Direitos Humanos é aprovada em 10 de dezembro de 1948”. PIOVESAN, Flavia. *Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos*. In Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 1, n. 1 São Paulo, 2004, p. 20-47. Disponível em <<https://bityli.com/Lw5bL>>. Acesso em 12 jan. 2020;

²¹⁸ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos ... op. cit.*, p. 13;

²¹⁹ A Declaração de Direitos Humanos de Viena ressaltou os conceitos de universalidade, indivisibilidade, interdependência e inter-relação dos Direitos Humanos: “*Todos os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve considerar os Direitos Humanos, globalmente, de forma justa e equitativa, no mesmo pé e com igual ênfase. Embora se deva ter sempre presente o significado das especificidades nacionais e regionais e os diversos antecedentes históricos, culturais e religiosos, compete aos Estados, independentemente dos seus sistemas políticos, econômicos e culturais, promover e proteger todos os Direitos Humanos e liberdades fundamentais.*”

²²⁰ PIOVESAN, Flavia. *Direitos sociais, econômicos e culturais op. cit.*, p. 20-47;

²²¹ PIOVESAN, Flavia. *Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional*. in PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 07;

demais, motivo pelo qual diz-se que os direitos humanos são unidade indivisível²²², que abarcam direitos civis e políticos aos sociais, econômicos e culturais.²²³

Destarte, prenuncia-se o fim da era na qual a maneira como o Estado tratava seus cidadãos era entendida como um embaraço de jurisdição interna, decorrente unicamente do princípio da soberania. A DUDH acabou por tornar propício o meio através do qual surge o indivíduo sob uma perspectiva até então reservada somente aos Estados.²²⁴ *Uma das mais importantes transformações que os três documentos (Declaração e Pactos) produziram foi a fragmentação da reciprocidade individualista dos Estados no plano internacional, fazendo serem ouvidas exigências coletivas dos povos. Todos os Estados aceitam que Direitos Humanos são metas, linhas diretrizes a serem alcançadas que têm prioridade sobre outros interesses nacionais. Neste sentido, a doutrina dos Direitos Humanos foi responsável por induzir os Estados a observarem normas internacionais de comportamento.*²²⁵

Os direitos sociais previstos na DUDH, especificamente, estão dispostos nos artigos 22º a 26º, nos quais é possível observar o princípio da solidariedade Segundo o artigo 22º: *“Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país”*. Aqui observa-se claramente a proteção da dignidade humana como valor ético e consagra a solidariedade como elo das relações humanas.²²⁶

Os direitos trabalhistas assim reconhecidos pela OIT, em 1998, já encontravam dispostos na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Por exemplo, o artigo 4º prevê que ninguém será subjugado à escravidão ou servidão, premissas manifestadas em

²²² A Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948 é composta por 30 artigos e reuniu em um corpo normativo tanto os direitos civis e políticos (chamados de direitos e garantias individuais, artigos 1º ao 21º) quanto os direitos sociais, econômicos e culturais (art. 22 ao 28), tornando clara a premissa de que não há divisão entre essas garantias;

²²³ PIOVESAN, Flavia. *Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional...* op. cit, p. 07;

²²⁴ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores...*, p. 65-66;

²²⁵ *Idem*, *ibidem* p. 66;

²²⁶ CAVALCANTI, Lygia Maria Godoy Batista. *A Dignidade da Pessoa Humana como norma Principlológica de Aplicação do Direito do Trabalho In Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho*. Alessandro da Silva, Jorge Souto Luiz Souto Maiort, Kenarik Boujikian e Marcelo Semer, coordenadores. São Paulo: Ltr, 2007, p.139;

Convenções da OIT relativas ao trabalho escravo (Convenção 29 de 1930 e Convenção 105 de 1957).²²⁷

Indubitavelmente, a Declaração de 1948 deu origem a um novo patamar civilizatório, o qual reconheceu a dignidade humana como premissa, além de refutar a ideia de descartabilidade do ser humano. Piovesan ressalta que a respetiva declaração *confere lastro axiológico e unidade valorativa a esse campo do direito, com ênfase da universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos*²²⁸.

Assim, sob a ótica normativa internacional e levando-se em consideração a indivisibilidade dos direitos, considera-se superada a concepção de que os direitos sociais (aqui, incluem-se os direitos trabalhistas), económicos e culturais estariam em um patamar considerado menos importante ou dissociado dos direitos humanos, vez que são *direitos fundamentais, acionáveis e exigíveis e demandam séria e responsável observância*²²⁹.

2.4 O Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

A noção de que os direitos cíveis e políticos são complementares aos direitos de liberdade e igualdade é reafirmada no campo das declarações de direitos humanos. A DUDH trouxe a noção contemporânea de direitos humanos, considerando um sistema de alcance internacional que visa a proteção do indivíduo. Após sua adoção em 1948, cresceu na comunidade internacional a discussão sobre qual seria o modo mais eficiente de se assegurar que fossem observados universalmente os direitos previstos, sobressaindo-se o entendimento de que deveria haver a “juridicização” da Declaração por meio de um Tratado Internacional juridicamente vinculante.²³⁰

Dessa maneira, em 1966 foi concebida essa juridicização” por intermédio de dois Tratados Internacionais distintos sob a circunscrição das Nações Unidas: o Pacto

²²⁷ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores...op. cit.*, p. 67;

²²⁸ PIOVESAN, Flavia. *Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional*. in PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2010, p. 09;

²²⁹ *Idem, ibidem*, p. 11;

²³⁰ *Idem, ibidem*, p. 14;

Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PICD)²³¹ e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)²³². Nesse sentido, a elaboração dos Pactos de 1966, foram considerados não apenas como a efetivação das normas humanitárias previstas da Declaração Universal de 1948, como também um compromisso diplomático universal que revelou a indivisibilidade dos direitos neles previstos, visto que seus preâmbulos são idênticos.

São considerados um marco no Direito Internacional e identificados como paradigmas dos direitos trabalhistas proclamados pela OIT, cujas interpretações sem dão a partir destas declarações devidamente adaptadas às realidades concretas.²³³ Desse modo, a integralidade das normas de direitos humanos e direitos internacionais trabalhistas previstas nestes sistemas de proteção exigem que sejam aplicados com maior efetividade pela comunidade internacional.

Cardoso enfatiza que *na proteção ao trabalhador, algumas matérias se encaixam em direitos civis e políticos e, outras, nos direitos econômicos e sociais ou, em ambas. Examinando-se o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, conclui-se que os direitos constantes das convenções da OIT, que formam a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, já estão todos ali contemplados.*²³⁴ Ou seja, se está a reforçar a ideia de indivisibilidade destes direitos, cuja existência não é possível de maneira isolada.

Além disso, sob a égide do Estado Democrático de Direito, diversos mecanismos de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e resguardado nas normas internacionais. Pode-se citar, por exemplo, ao artigo 6º do PIDESC que enfatiza que *“os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.*”²³⁵

²³¹ PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS, de 16 de dezembro de 1966 Resolução nº 200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas Versão Portuguesa - Lei nº 29/78, de 12 de Junho, Diário da República, I Série, nº 133, de 12 de Junho de 1978, p. 1 – 17

²³² PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, de 16 de Dezembro de 1966 Resolução nº 200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas Versão Portuguesa - Lei n.º 45/78, de 11 de Julho, Diário da República, I Série, nº 157, de 11 de Julho de 1978, p. 1280-1290

²³³ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores...op. cit*, p. 69;

²³⁴ *Idem, ibidem*, p. 70;

²³⁵ PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS... *op. cit*;

Ainda, o artigo 7º reconhece o direito do indivíduo “*de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) À segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.*”²³⁶

Nesse caso, reconhece-se a inspiração e força impositivas dos Tratados de Direito Internacional dos Direitos Humanos, na medida em que normatizam o direito internacional do trabalho e oferecem disposições consideradas imprescindíveis quando se considera a modernização das relações laborais que, em muitas situações, impulsiona desregulamentação e flexibilização das legislações trabalhistas. Neste caso, Gomes e Vilalatorre²³⁷ enfatizam a importância de se fomentar os direitos humanos e fundamentais por meio da revitalização da liberdade espelhada nos direitos civis e políticos trazidos no respetivo Pacto.

2.5. *Lagos del Campo vs. Peru* uma interpretação de direitos trabalhistas à luz dos Direitos Humanos.

Em diversos casos, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) aborda questões relacionadas aos direitos humanos no trabalho, especialmente no que diz respeito ao trabalho forçado²³⁸, escravidão²³⁹ e liberdade de associação dos

²³⁶ PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS... *op. cit.*

²³⁷ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. VOLLATORE, Marco Antônio Cesar. *Revolução Tecnológica e a Salvaguarda da Centralidade do Trabalho Digno no seio de uma Sociedade Democrática... op. cit.*, p.50;

²³⁸ Ver CORTE IDH. (Inter-American Court of Human Rights, IACtH), *Las Masacres de Ituango vs. Colombia*, 1 July 2006, Série C, No. 148. Disponível em <<https://cutt.ly/LgoLnpO>>

²³⁹ Ver CORTE IDH. (Inter-American Court of Human Rights, IACtH). *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, 20 October 2016, Série C, No. 318. Disponível em <<https://cutt.ly/GgoLvjuw>>;

trabalhadores²⁴⁰, sendo considerada uma Corte bastante acessível no que diz respeito à garantia dos direitos dos trabalhadores.

Quando se considera as diretivas para a quais o direito trabalhista e as relações laborais caminham, especialmente no que tange às tecnologias e novas formas de emprego, parece imprescindível que possa se contar com um Organismo Internacional disposto a manejar a melhor maneira de se garantir acesso a direitos fundamentais por parte dos trabalhadores.

No caso *Lagos vs. Peru*²⁴¹, a Corte IDH mostrou-se bastante acessível à abertura de instrumentos internacionais relevantes, notadamente da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁴². Desta maneira, houve considerável aceitabilidade por parte da Corte relativamente às questões envolvendo a justiça trabalhista e os direitos humanos, essencialmente no que tange à liberdade de associação e liberdade de expressão e pensamento, prerrogativas fundamentais amplamente promovidas pela Convenção Americana de Direitos Humanos.²⁴³

Em breve relato sobre o caso, o Sr. *Lagos del Campo* foi eleito presidente da Comissão Eleitoral, representante dos trabalhadores, do órgão vinculado à empresa na qual trabalhava, a companhia peruana *CeperPirelli*. Em desempenho da atividade para a qual fora eleito, constatou a existência de indevida interferência por parte do empregador em eleições internas relativas à comunidade industrial, facto esse reportado às autoridades competentes e apresentado como denúncia à imprensa local (*Jornal La Razón*). Em razão da publicidade dada ao caso em entrevista ao respetivo Jornal, o Sr. *Lagos del Campo* foi

²⁴⁰ Ver CORTE IDH. (Inter-American Court of Human Rights, IACtH). *Baena Ricardo y otros vs. Panamá*, Fondo, Reparaciones y Costas, 2 February 2001, Série C, No. 72. Disponível em <<https://cutt.ly/UgoLmGR>>;

²⁴¹ CORTE IDH. (Inter-American Court of Human Rights, IACtH). *Lagos del Campo vs. Peru*. Sentença 31 de agosto de 2017. Disponível em <<https://bit.ly/2hwaAOB>> Acesso em 9 dez. 2019;

²⁴² Em caso suscitado pelo México, a Corte Interamericana de Direitos Humanos posicionou-se na Opinião Consultiva 18/03 de 17 de setembro de 2003, em relação à possibilidade de eficácia horizontal dos direitos fundamentais. O Estado buscou consulta na Corte em relação à divergência existente entre leis e interpretações internas que negam ou diminuem direitos laborais aos imigrantes, o que contrariaria tratados internacionais sobre direitos humanos. A manifestação ocorreu no seguinte sentido: “*El principio de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares*” (grifos nossos). (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Inter-American Court of Human Rights, IACtH), Opinião Consultiva OC18/03 set. 2003, ítem n. 5;

²⁴³ EBERT, Franz Christian. *International labor rights case law.*, Max Planck Institute. Brill Nijhoff. n. 4 Doi 10.1163/24056901-00402008. Downloaded from Brill.com em 04 ago. 2020. p.179-180;

demitido por seu empregador, sob alegação de violação de obrigações do contrato de trabalho.²⁴⁴

Em março de 1991, um tribunal do trabalho decidiu em primeira instância que a demissão foi ilegal. Mediante recurso do empregador, o tribunal de apelação reverteu a sentença em agosto de 1991, julgando lícita a extinção o contrato. As subsequentes etapas para ter a decisão do tribunal de apelação revogada por instâncias superiores do tribunal interno foram infrutíferas. Neste caso, *Campos* apresentou uma petição à Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 1998, a qual foi admitida.²⁴⁵ O caso chegou à Corte Interamericana de Direitos Humanos que, em seu veredicto, considerou que o Peru violou o direito de *Lagos del Campo* à estabilidade empregatícia, liberdade de pensamento e expressão e liberdade de associação, bem como seu direito a um julgamento justo e proteção judicial. Além disso, o Tribunal condenou o Estado a pagar indenização a *Lagos del Campo* por danos materiais e imateriais no valor de US \$ 78.000, além de US \$ 20.000 como reembolso de despesas legais.²⁴⁶

Este caso pode ser considerado bastante emblemático, vez que foi utilizado pela Corte para aperfeiçoar a jurisprudência relativa a questões trabalhistas. Explica-se. Em sentença, a Corte enfatizou a liberdade de expressão e pensamento (artigo 13^o²⁴⁷, que garantem ao trabalhador autonomia para se expressar) para os trabalhadores e seus representantes. Já em relação à liberdade de associação, promovida pelo artigo 16^o da

²⁴⁴ CORTE IDH. (Inter-American Court of Human Rights, IACtH), *Lagos del Campo vs. Peru*. Sentença 31 de agosto de 2017. Disponível em < <https://bit.ly/2hwaAOB> > Acesso em 9 dez. 2019; e EBERT, Franz Christian. *International labor rights case law., Max Planck Institute*. Brill Nijhoff. n. 4 Doi 10.1163/24056901-00402008. Downloaded from Brill.com em 04 ago. 2020;

²⁴⁵ EBERT, Franz Christian. *International labor rights case law., ... op. cit.* .179-180

²⁴⁶ *Idem, ibidem*, p. 180-181;

²⁴⁷ CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. *Pacto de San José da Costa Rica*, 1969. Disponível em < <https://cutt.ly/KgoHYxc> > Acesso 11 ago. 201. Artigo 13^o: Liberdade de pensamento e de expressão. “1. Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito compreende a liberdade de buscar, receber e difundir informações e ideias de toda natureza, sem consideração de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo de sua escolha. 2. O exercício do direito previsto no inciso precedente não pode estar sujeito a censura prévia, mas a responsabilidades ulteriores, que devem ser expressamente fixadas pela lei e ser necessárias para assegurar: a. o respeito aos direitos ou à reputação das demais pessoas; ou b. a proteção da segurança nacional, da ordem pública, ou da saúde ou da moral públicas. 3. Não se pode restringir o direito de expressão por vias ou meios indiretos, tais como o abuso de controles oficiais ou particulares de papel de imprensa, de frequências radioelétricas ou de equipamentos e aparelhos usados na difusão de informação, nem por quaisquer outros meios destinados a obstar a comunicação e a circulação de ideias e opiniões. 4. A lei pode submeter os espetáculos públicos a censura prévia, com o objetivo exclusivo de regular o acesso a eles, para proteção moral da infância e da adolescência, sem prejuízo do disposto no inciso 2. 5. A lei deve proibir toda propaganda a favor da guerra, bem como toda apologia ao ódio nacional, racial ou religioso que constitua incitação à discriminação, à hostilidade, ao crime ou à violência.”.

Convenção²⁴⁸, o Tribunal baseou-se não apenas no artigo 16º, rogando também o artigo 26º, o que foi considerado uma inovação, uma vez que envolve também direitos económicos, sociais e culturais. O artigo 26º normatiza que “*Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.*”²⁴⁹”

Por meio dessa interpretação, a Corte enfatiza a indivisibilidade dos direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais. Ainda, aponta a possibilidade de se pleitear qualquer destes direitos perante o referido Tribunal, já que o artigo 26º está localizado na Parte I da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH)²⁵⁰, que estabelece “Deveres dos Estados e Direitos Protegidos”, o que implicaria na sujeição às mesmas

Na sequência, o Tribunal explorou o artigo 26, considerando que essa disposição salvaguarda, primordialmente, o direito ao trabalho, enfatizando expressamente o artigo 14º²⁵¹ da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948.²⁵² Além disso, apresentou diversos instrumentos internacionais e regionais que interpretavam a questão no mesmo sentido, inclusive dispositivos de mais de 20 constituições latino americanas.²⁵³ Por fim, a sentença explorou especificamente a questão relativa ao direito trabalhista, nomeadamente em alusão ao Comitê de Política Econômica, Social e Cultural, segundo o qual o direito ao trabalho abarca o direito de não ser injustamente privado de emprego.

²⁴⁸ CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. *Pacto de San José da Costa Rica*, 1969. Disponível em < <https://cutt.ly/KgoHYxc> > Acesso 11 ago. Artigo 16º - *Liberdade de associação. 1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza. 2. O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral pública ou os direitos e liberdades das demais pessoas... 3. O disposto neste artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia*”

²⁴⁹ CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS... *op. cit.*;

²⁵⁰ *Idem, ibidem*;

²⁵¹ Artigo 14º: “*Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o direito de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.*”. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM, de 10 de Dezembro de 1948 ... *op. cit.*;

²⁵² EBERT, Franz Christian. *International labor rights case law.*, ...*op. cit.*, 182;

²⁵³ *Idem, ibidem*, p. 182-183

Além disso, enfatiza-se a importância deste julgado também porque, caso o artigo 26º seja interpretado como pretende a Corte, permitiria que a proteção em relação a aspetos económicos, sociais e culturais fossem pleiteados em situação individuais ao invés apenas deduzir-se diretrizes gerais desta disposição, além de se considerar os direitos violados como indissociáveis dos direitos humanos. Resumidamente, poder-se-ia aplicar aos direitos sociais o regime jurídico de direitos humanos, com sua lógica e principiologia únicas.

A decisão no caso *Lagos del campo vs. Peru* é considerada emblemática e representa uma guinada em direção à ênfase dos direitos socioeconômicos e humanos na jurisprudência do Tribunal²⁵⁴, além de servir como paradigma para demais Cortes. Justamente, por ser considerada ousada, foi aclamada por diversos autores e criticada por outros, sendo, inclusive, palco de disputa dentro da própria Corte.

Isso aumenta a relevância da Corte Interamericana de Direitos Humanos para proteger os trabalhadores direitos na América Latina, na medida em que situa o órgão jurisdicional na vanguarda da proteção dos trabalhadores latino-americanos contra demissões arbitrárias, uma vez que Convenção 158 da OIT²⁵⁵ somente foi ratificada por dois países da região.

pode afirmar que as implicações da nova abordagem da Corte IDH referentes ao artigo 26º transcendem a proteção contra demissão involuntária. Em particular, poderia ser aplicável às justas condições de trabalho, especialmente no que tange aos salários, jornada laboral e outros direitos garantidos pelas Convenções Internacionais.

Por fim, levanta-se o caso *Lagos del Campo vs Peru* levanta duas questões importantes relativas à vinculação dos direitos trabalhistas e direitos humanos ao futuro do trabalho: a integração dos particulares às normas de direitos fundamentais, incluindo-se aquelas decorrentes de tratados sobre direitos humanos, e - especialmente relevante -, a possibilidade de que os demais direitos trabalhistas possam ser pleiteados futuramente por meio de petições internacionais

²⁵⁴ “La sentencia del tribunal americano incursionó además en el derecho a la estabilidad y reitero su jurisprudencia laboral en materia de protección a la libertad asociacional y de acceso a tutela judicial efectiva. Fue un aporte imprescindible en doctrina sobre ejercicio de derechos humanos laborales.” ARESE, César. *Tiempos Modernos: Impactos Tecnológicos en Las Relaciones de Trabajo* in Revista de Direito do Trabalho. Ano 45, 207. Nov, 2019, p. 210;

²⁵⁵ OIT, CONVENÇÃO N. 158. *Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador*. Aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1982), entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. Disponível em < <https://cutt.ly/ngoH4FL>);

3. NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DIREITO INTERNACIONAL

Conforme descrito no primeiro capítulo desta investigação, as relações de trabalho são um ponto central das Revoluções Industriais. Neste capítulo, serão abordadas as novas relações de trabalho sob a ótica da 4ª Revolução Industrial, o que vem sendo tratado na literatura como trabalho 4.0.

3.1 4ª Revolução Industrial e o *Trabalho 4.0*

O trabalho está a passar por mudanças significativas, advindas da 4ª Revolução Industrial e do “*Trabalho 4.0*”. Esta evolução é conhecida por muitos autores como a mais radical do mercado desde a primeira Revolução Industrial. Diante dessa questão, Marc de Vos²⁵⁶ traz uma indagação pertinente a respeito de como essas transformações ou inovações no mundo do trabalho implicariam no quadro jurídico do emprego. Ou, ainda, qual seria o futuro do Direito do Trabalho diante dessa realidade. Estes questionamentos serão a base das relações estabelecidas entre a 4ª Revolução Industrial e os Direitos trabalhistas, humanos e internacionais nesta seção.

De modo geral, o mundo ocidental do trabalho está a mudar diante de três frentes simultâneas. A primeira delas está relacionada ao talento²⁵⁷ resultado de um “envelhecimento” demográfico geral combinado com o “rejuvenescimento” em subgrupos, imigração em massa, diversidade étnica e valor relativos ao respeito ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em média, atualmente, os europeus trabalham 10 anos mais do que trabalhavam em 1970²⁵⁸, além de existir a tendência cada vez maior de centrarem suas vidas em torno de questões profissionais. Assim, considerando o aumento da população jovem economicamente ativa em algumas regiões do mundo e o envelhecimento em outras, o

²⁵⁶ DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the future of Labor Law*. 22 de julho de 2018. Disponível em <<https://bitly.com/7Nl85>>. Acesso 7 abr. 2020, p.01;

²⁵⁷ “*The talent shift illustrates how economics and labour are driven by demographics and sociology. The large post war baby boom generation – its emergence, its careers and now its gradual retirement – has a profound generational impact on the world of work. In the coming period this will mainly affect social security and its affordability within a context of inter-generational repartition based funding.*” DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the Future of Labor Law ... op. cit.*, p.02;

²⁵⁸ ILO, *The Future of Work we want ... op. cit.*, 2017. Disponível em <<https://bitly.com/VjwmF>>. Acesso 15 abr. 2020;

futuro do mercado, conseqüentemente, segundo Marc de Vos, “*take place within a labour market with negligible spontaneous generational growth in an overall ageing working population, and in countries such as Germany or Italy it will even coincide with a significant drop in the overall working population*”.²⁵⁹

Outrossim, o fluxo de imigração, para além de uma questão humanitária, representa um desafio para os mercados de trabalho, especialmente na Europa Ocidental. A baixa participação de imigrantes em cargos altos, a precariedade do trabalho, a pobreza das famílias e o descompasso entre demanda por trabalho e oferta²⁶⁰ acende o alerta para a resposta que as legislações nacionais e internacionais trabalhistas precisam oferecer para dar suporte a essas pessoas e garantir os direitos fundamentais, uma vez que a necessidade de especialização aumenta e, ao mesmo tempo, a demanda por trabalhos que exijam força física diminui²⁶¹.

A segunda mudança trazida pelo *Trabalho 4.0* é impulsionada pela globalização, novas estruturas empresarias e pela modernização da economia. A modificação económica das últimas décadas foi amplamente alavancada pela globalização e refletiu diretamente no mercado de trabalho. As disparidades relativas aos custos pressionaram o deslocamento da produção industrial ocidental, o que fez com que muitas empresas internacionais se transformassem em *cadeias* internacionais, dispostas a maximizar seus lucros por meio das diferenças e vantagens existentes entre países, o que inclui subcontratação, terceirização, *offshoring*.²⁶²

Os países ocidentais apresentam as maiores taxas produtivas em escala de especialização. Apoiado também pela tecnologia da informação e comunicação, o talento humano acaba sendo fundamental e, neste caso, pode ser o motivo desta diferença, além

²⁵⁹ DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the future of Labor Law... op. cit.*, p. 01;

²⁶⁰ A OIT aponta para as disparidades existentes no mundo do trabalho por parte da população jovem já que, houve um declínio universal na participação da força de trabalho taxas entre 1999 e 2019. A taxa global de participação caiu quase 12% pontos neste período, de 53,1 para 41,2 por cento; o número total de jovens em a força de trabalho diminuiu de 568 para 497 milhões, embora durante este período, a população jovem realmente aumentou de 1 bilhão para 1,3 bilhão. Ambas mulheres jovens e os homens experimentaram um declínio no engajamento no mercado de trabalho em todo o mundo, embora o a taxa de participação na força de trabalho de mulheres adultas aumentou em muitas sub-regiões Os jovens podem estar fora do mercado de trabalho por vários motivos, incluindo educação, responsabilidades familiares, doença ou deficiência e desânimo (acreditar que não há empregos disponíveis). ILO, *Global Employment Trends for Youth 2020: technology and the future of jobs*. Disponível em < <https://bitly.com/R9BwM> >. Acesso 18 ago 2020;

²⁶¹ SEN, Amartya. *Works and Rights* in *International Labour Review*, Vol. 139, n. 2, 2000; Disponível em < <https://bitly.com/uJOIX> >. Acesso 28 abr. 2020, p. 121;

²⁶² DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the Future of Labor Law ... op. cit.* p. 04;

do facto de quem muitas empresas ocidentais de tecnologia se destacam por atrair e promover talentos. A globalização, portanto, internacionalizou o trabalho de especialização e aumentou a atratividade para a gestão de talentos no ocidente²⁶³. Esse dado aponta para a importância da especialização em muitos mercados, o que pode ser um dos motivos pelos quais as taxas de desemprego tendem a aumentar entre os jovens²⁶⁴, vez que aqueles que têm acesso à educação de ponta ainda são minoria.

Por fim, a terceira mudança apresentada por Marc de Vos diz respeito à modernização impulsionada pela tecnologia e internet das coisas, inteligência artificial, nanotecnologia, biotecnologia, *big data*. Enquanto velhas tecnologias tornam-se obsoletas, outras nascem cotidianamente e as principais inovações se transformam em novos setores económicos, com cadeias de valor completamente novas. Graças à tecnologia, os empregos recém-chegados são geralmente mais produtivos o que consequentemente, traz impactos diretos nas relações de trabalho.²⁶⁵

Um das consequências dessa modificação diz respeito ao fato de que as novas tecnologias permitem que as pessoas estejam *online* em tempo integral, muitas delas sempre disponíveis para o trabalho. Dessa maneira, ainda que as plataformas digitais auxiliem no ganho de tempo para a execução de diversas tarefas, existe a tendência de extensão da jornada de trabalho, o que traz consequências à saúde mental, à vida social do indivíduo.

Estudo apresentado pela OIT em 2018²⁶⁶ demonstrou que grande parte das pessoas que trabalham por meio de plataformas digitais têm horários atípicos (*36% trabalham regularmente sete dias por semana; 43% durante a noite e 68 ao final da tarde (18h00 às 22h00), tanto em resposta à disponibilidade das tarefas, e diferenças*

²⁶³ *Idem, ibidem*, p. 04;

²⁶⁴ Segundo dados apresentados pela OIT em 2020, “as taxas de desemprego juvenil são estáveis, mas permanecem mais altas do que as dos adultos. O desemprego afeta 67,6 milhões de mulheres e homens jovens (ou 13% da população mundial). O desemprego juvenil é maior no norte da África e na região árabe Estados Unidos, em torno de 2,2 e 1,7 vezes a taxa global, respetivamente. Nessas duas sub-regiões, as taxas de desemprego juvenil têm sido consideravelmente mais altas do que no resto do mundo desde pelo menos 1991, sugerindo que existem barreiras estruturais que impedem os jovens de se inserirem no mercado de trabalho. Apesar de ter a menor probabilidade de desemprego em todas as sub-regiões, jovens na região subsaariana A África e a América do Norte enfrentaram uma taxa de desemprego de quase 9% em 2019. Portanto, há uma necessidade geral de ajudar os jovens a encontrar empregos. A juventude global a taxa de desemprego deverá aumentar 0,1 ponto percentual em 2020 e mais 0,1 ponto percentual em 2021.” (tradução nossa). Informação disponível em < <https://bityli.com/R9BwM>>

²⁶⁵ *Idem, ibidem*, p.5;

²⁶⁶ ILO, *As Plataformas Digitais e o Futuro do Trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra, 2018. Disponível em <<https://bityli.com/8ugJh>>, p.28;

nos fusos horários, como por causa de outros compromissos). Ainda, como acaba sendo em quase que a totalidade dos países, as mulheres acumulam maior número de horas trabalhadas por dia (remuneradas e não remuneradas), especialmente porque conciliam o emprego com cuidados dos filhos e do lar²⁶⁷.

Por este motivo, inclusive, algumas empresas já vêm adotando políticas de desconexão, como uma tentativa de respeito à duração diária máxima de trabalho ativo diário. Na Alemanha, por exemplo, a empresa Volkswagen, após ação judicial do sindicato IG Metall, determinou que 1000 funcionários tivessem seus telemóveis profissionais bloqueados pelo servidor de comunicação entre as 18h15 e às 7h.²⁶⁸

Em Portugal, ainda que não haja norma específica sobre o “direito à desconexão”, a Constituição portuguesa²⁶⁹ prevê em seu artigo 59º a) e d) o direito à “*organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal*”, além do direito ao “*repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas*”.

Considerando-se a garantia a uma jornada de trabalho razoável, é direito considerado fundamental e social do indivíduo não ter interrompido seus horários de descanso para a preservação de sua saúde psíquica. Em contrapartida, ainda há um grande número de pessoas que trabalham por longos períodos, o que contribui para o *stress* generalizado dos trabalhadores, especialmente considerando-se o fato de que o crescimento salarial não acompanhou o crescimento de produtividade²⁷⁰.

Ainda, é pressuposto que todos os trabalhadores, independentemente do seu acordo contratual ou situação laboral, devem ter acesso a direitos fundamentais trabalhistas, tais como “*um salário que assegure condições de subsistência adequadas*”, mas além disso, especialmente a de direitos que garantam limites de jornada laboral e proteção em termos de segurança e saúde no trabalho. Os acordos coletivos ou leis e regulamentos podem elevar o patamar básico de proteção. Esta proposta também permite

²⁶⁷ ILO, *As Plataformas Digitais e o Futuro do Trabalho... op. cit.*, p.28;

²⁶⁸ MORDANT, Céline. *Droit à la déconnexion: ce que font (ou pas) les entreprises pour lutter contre l'invasion des mails professionnels*. Le Monde. 14 mar. 2016. Disponível em < <https://bitly.com/K2vcj>> Acesso em 24 mar.2020;

²⁶⁹ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA, Decreto de Aprovação da Constituição nº CRP 1976 de 10 de abril de 1976. Diário da República, I Série, nº 86, p. 738-775, com as respeitantes alterações. Disponível em < <https://bitly.com/kTMs4>> Acesso em 02 mar. 2020;

²⁷⁰ OIT, *Trabalhar para um Futuro Melhor, 2019*. Disponível em <<https://bitly.com/TiWA9>>. Acesso em 13 mar 2020, p 37;

que a segurança e a saúde no trabalho sejam reconhecidas como princípios e direitos fundamentais a um trabalho decente e digno

A expressão *trabalho decente* foi cunhada pela OIT na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho²⁷¹ e desde então passou a significar condições por meio das quais o trabalho seja realizado com respeito aos direitos básicos, indispensáveis aos trabalhadores, assim sendo, direitos humanos no plano internacional e direitos fundamentais no plano interno.²⁷² A considerar as previsões para o futuro do trabalho, cunha-se um conceito de execução fundamental, vez que pretende que o trabalho seja prestado de forma digna e que exista espaço para aplicação direta da relação entre a dignidade da pessoa humana, direitos humanos e direitos trabalhistas.²⁷³

A interação entre essas tendências tecnológicas e trabalhistas, genericamente denominadas *Trabalho 4.0*, abarcam enormes potenciais de mudança para o trabalho e na atividade econômica, tais como um trabalho mais produtivo, flexível, conectado e internacional. Obviamente, a natureza, extensão, tempo e impacto dessas mudanças irão variar entre países, regiões, setores econômicos e empresas. O que se segue é uma tentativa de transcender diferenças e descrever como o direito laboral, e especialmente os direitos humanos internacionais, podem ser mobilizados para guiar ou responder aos desafios trazidos pela 4ª Revolução Industrial e assim garantir o trabalho decente.²⁷⁴

3.2 O Futuro do Mercado de Trabalho

Na literatura disponível relativa ao trabalho, especialmente as mais atuais, há referências à reestruturação produtiva existente em razão da modernização, o que poderia acarretar o desemprego estrutural. Em razão da tecnologia e implementação de inovações trazidas pela indústria do *trabalho 4.0* e sistemas de inteligência artificial, o receio de que o trabalho seja completamente robotizado, a ponto de ameaçar a mão-de-obra humana, é uma preocupação real.

²⁷¹ 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 1998. Posteriormente, os princípios foram reafirmados na 101ª Sessão, em 2012;

²⁷² BRITO FILHO, José Cláudio M.; QUARESMA, Nágila de Jesus Oliveira. *Futuro do Trabalho, Trabalho Decente e o Meio Ambiente do Trabalho* in Revista de Direito do Trabalho, ano 45, 207, nov. 2019, p. 263;

²⁷³ *Idem, ibidem*, p. 263;

²⁷⁴ DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the Future of Labor Law... op. cit.*, p. 05;

Essa preocupação enfatiza a necessidade de o direito internacional do trabalho apresentar suporte para encontrar um consenso entre modernização e proteção ao trabalhador, além auxiliar na reinserção e qualificação daqueles que, eventualmente, possam perder seus empregos em razão da robotização.

O Direito do Trabalho é uma ciência em constante mutação, quer pelas variações e desenvolvimentos sociais, políticos e económicos, quer pelo constante progresso tecnológico, que demanda esforços da comunidade internacional no sentido da prestação de assistência aos direitos da pessoa humana.

A humanidade está a atravessar um momento crucial da história da classe trabalhadora, onde a primeira onda da globalização está acabando, e começa-se a ter uma visão detalhada e integrada dos desafios que a modernização das relações laborais representará deste momento em diante. Ainda que o Direito do Trabalho (internacional ou nacional, em países democráticos) seja uma das ciências mais peculiares e multidisciplinares que existam, o que acaba por favorecer a maleabilidade e o acompanhamento das constantes mudanças, a velocidade das transformações exige um esforço extra no sentido de garantir a manutenção de direitos conquistados. É necessário que haja um equilíbrio entre a garantias desses direitos e o oferecimento de condições para o desenvolvimento económico e tecnológico dos países.

No mesmo ano em que se festejou o primeiro século de existência da Organização Internacional do Trabalho, a humanidade deparou-se com uma pandemia global (COVID-19), cuja principal forma de prevenção de contágio recomendada pela Organização Mundial da Saúde baseia-se no distanciamento ou isolamento social. À vista disso, trabalhadores do mundo todo precisaram de adaptação às pressas para garantir a continuidade dos trabalhos a partir de suas moradas, sem contar aqueles que naturalmente perderam ou perderão seus empregos. Ou seja, além das mudanças que já vinham ocorrendo a partir da 4ª Revolução Industrial, acresceu-se um elemento extra que impulsiona de maneira as mudanças no mercado de trabalho.

Dessa maneira, se por um lado os avanços tecnológicos em ritmo acelerado favoreceram as mudanças e desempenho de todo o processo produtivo, por outro foram geradas incertezas nas relações trabalhistas e na maneira como as empresas e os empregadores lidarão com o futuro laboral pós-pandemia, uma vez que o mercado global, presumidamente, será mais enxuto e digitalizado.

Gomes e Villatore²⁷⁵ mencionam que as tendências da globalização no mercado de trabalho poderão, inclusive, a ameaçar as bases da democracia do Estado *porque se voltam sobremaneira a minimizar o Estado-nação, principalmente aqueles que não incentivam o exercício da cidadania na defesa dos interesses comuns, por meio de uma relevante participação social*. Dessa maneira, tornar-se-ia dificultoso regular a ordem económica e ditar políticas sociais e salvaguardar as existentes.

Em determinados casos, a busca pelo progresso tecnológico acarreta flexibilização dos direitos dos trabalhadores e a precarização laboral. Ainda, muitos autores e governantes consideram que a valorização do trabalho e do Estado-Social implicaria sobremaneira em atraso económico. De facto, em muitos casos, as novas redes normativas internacionais são criadas sem a resistência oferecida pelos 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 aspetos da sua soberania forma*.²⁷⁶ Entretanto, acredita-se que por meio do Estado e da participação do direito público nacional e internacional encontre-se uma maneira de equilibrar a complexa relação entre modernização e combate à precarização do trabalho.

3.3 A Questão do Desemprego e da Precarização do Trabalho frente às Novas Tecnologias

Os avanços tecnológicos e a modernização das relações de trabalho, tais como a inteligência artificial, automação e robótica, apresentam-se como um dos mais disruptivos desafios da atualidade, já que serão capazes de transformar toda a cadeia produtiva dos empregos, criando-se novos postos de trabalho ao passo que se extinguirão tantos outros.

Segundo pesquisa da *Mckinsey Global Institute* do ano de 2017 realizada em 46 países, estima-se que 49% das atividades remuneradas pagas são passíveis de automatização pela economia globalizada tecnológica e, ainda que menos de 5% de todas

²⁷⁵ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. VOLLATORE, Marco Antônio Cesar. *Revolução Tecnológica e a Salvaguarda da Centralidade do Trabalho Digno no seio de uma Sociedade Democrática: o futuro do trabalho e os 100 anos da Organização Internacional do Trabalho*. Revista de Direito do Trabalho. vol. 207. ano 45, nov. 2019, p. 237;

²⁷⁶ CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores...*, p. 304; Luciane Cardoso ainda menciona “*que Estado Social investiu marginalmente nas novas necessidades da globalização. Questões como barreiras tarifárias e investimentos superam as discussões locais, e os processos econômicos e sociais mundiais estão em assimetria com a soberania estatal do ponto de vista político e jurídico.*”

as ocupações possam ser *totalmente* automatizadas, cerca de 60% de todas as profissões têm, ao menos, 30% de suas atividades automatizáveis.²⁷⁷ Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne²⁷⁸, da Universidade Oxford, estimam que 54% dos empregos nos EUA e 77% na China correm risco de substituição.

Em contrapartida a consultoria Gartner prevê que o número de empregos criados superará o número de empregos eliminados até o ano de 2020, na proporção de 2,3 para 1,8, segundo o argumento de que alguns setores, tais como saúde, educação, governo, terão aumento de demanda, e que as perdas nas posições de nível médio e baixo serão compensadas pelas novas funções de alta qualificação, *o que causa estranheza: tradicionalmente, as tarefas menos sofisticadas são mais intensivas em mão de obra.*²⁷⁹

Como se vê, não é unânime entre autores e institutos de pesquisas que exista relação direta entre a automação/robotização e o desemprego, embora tenda-se a concordar com as pesquisas mais pessimistas em relação à extinção de determinados postos de trabalho. Porém, independentemente, é inquestionável que a indústria acabe por optar pelos meios de produção apoiados em recursos de inteligência artificial, *big data*, e tecnologias que permitam a maximização do lucro e redução do tempo e recursos dispensados, o que fará com as máquinas assumam o esforço humano em diversos postos de trabalho²⁸⁰.

Mesmo que a quantidade de empregos criados supere a quantidade de eliminados, há que se considerar o *déficit* de profissionais aptos a desempenhar as novas funções, em especial aquelas que demandem conhecimento tecnológico prévio. Klaus Martin Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, denuncia que, neste caso, *o desafio que enfrentamos trará novas formas de contratos sociais e empregos, adequados à mudança*

²⁷⁷ McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*. Disponível em <<https://bitly.com/6YgPn>>. Acesso 18 fev. 2020.

²⁷⁸ OSBORNE, Michael A.; Frey, Carl Benedikt. *The Future of Employment*. University of Oxford. Disponível em <<https://bitly.com/7SuEr>>. Acesso em 13 fev. 2020;

²⁷⁹ KAUFMAN, Dora. *Inteligência Artificial e Mercado de Trabalho*. Valor Econômico, São Paulo, 2018. Disponível em <https://bitly.com/qDISW>. Acesso 19 dez, 2019;

²⁸⁰ Dora Kaufman ressalta que “*soa equivocado o argumento de que, desde a Revolução Industrial, no século XVIII, as tecnologias geraram mais empregos do que eliminaram, e por isso não há motivo para alarme. A inteligência artificial tem características distintas das tecnologias anteriores, não se trata de um processo gradativo, localizado geograficamente ou em uma determinada indústria. Os impactos estão acontecendo em todos os setores e rapidamente, e em larga escala, dificultando a adaptação dos indivíduos, instituições e governos. Os algoritmos de IA já realizam tarefas melhor do que os humanos pela maior capacidade e velocidade de processar enormes bases de dados*”. KAUFMAN, Dora. *Inteligência Artificial e Mercado de Trabalho... op. cit;*

KAUFMAN, Dora. *Inteligência Artificial e Mercado de Trabalho... op. cit;*

da força de trabalho e à natureza evolutiva do trabalho²⁸¹. E conclui que se não conseguirmos fazer isso, a quarta revolução industrial poderá nos conduzir para o lado obscuro do futuro do trabalho²⁸².

Por isso, parece necessário que se dê primordial atenção ao treinamento de profissionais que assim necessitem para inserção ao mercado tecnológico e novas formas de trabalho, especialmente para aqueles que concorrerão com os jovens que adentrarão o mercado laboral nos próximos anos, uma vez que estima-se 65% das crianças que estão na educação básica trabalharão em profissões que ainda não existem²⁸³.

Obviamente, há disparidades relativas à afetação dos países, ou seja, o grau de desenvolvimento de uma economia e o setor da atividade serão definitivos para que se dimensione a intensidade dos impactos dessa mobilidade laboral. Em casos extremos, a desigualdade de acesso à educação e profissionalização a longo prazo poderia - tanto na realidade interna dos países quanto mundialmente - criar uma diferenciação entre classes de indivíduos, um *Admirável Mundo Novo*, de Aldous Huxley²⁸⁴. Neste caso, faz-se em uma analogia um tanto hiperbolizada, porém a ideia de que exista divisões na sociedade entre uma elite tecnológica que goza das vantagens da inteligência artificial e uma população com menos acesso e com diminuta função produtiva é uma preocupação real entre vários pesquisadores²⁸⁵.

Além disso, há ao receio em relação às estruturas dos negócios resultantes destas transformações, que implicariam em constantes micro contratos individuais por meio de terceirização ou contratação de *freelancers*, por exemplo. Dessa forma, poder-se-ia criar um subgrupo de trabalhadores incertos e sem qualquer estabilidade, cujas vidas profissionais funcionariam como peças de engrenagens de um sistema econômico em

²⁸¹ SCWAB, Klaus Martin. *A Quarta Revolução Industrial... op. cit*, p. 55;

²⁸² *Idem, ibidem*, p. 55;

²⁸³ Dado apresentado no Fórum Econômico Mundial de 2018;

²⁸⁴ O *Admirável Mundo Novo*, escrito por Aldous Huxley e publicado em 1932, narra a história de uma sociedade futurista, em que seus habitantes passam por um pré-condicionamento biológico e psicológico para que vivam em harmonia com as leis sociais e com um sistema de castas, baseados em acessos à tecnologia, por esse motivo, divisões laborais condizentes.

²⁸⁵ A exclusão digital é uma realidade especialmente nos países emergentes, onde a taxa média de lares com acesso à internet é de 15%. No total, em 2017, apenas 53,6% de todos os lares tinham acesso à internet. OIT, Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho ... *op. cit*, p. 20;

constante mudança²⁸⁶, o que afeta diretamente a remuneração, carga de trabalho e qualidade do emprego e trabalho decente²⁸⁷

As repercussões transcendem os salários e horas de trabalho dos indivíduos. Em muitos países, especialmente na Europa e América, os empregos são a base de todo um conjunto de garantias sociais destinadas a assegurar uma vida estável. As proteções no local de trabalho, como o salário mínimo e horas extras, bem como os principais benefícios, como seguro saúde e pensões, baseiam-se nos pressupostos básicos de trabalho contratado por um empregador e geralmente amparam-se em normas internacionais de proteção do trabalho. À medida que a relação de emprego desaparece, muitos trabalhadores se veem ejetados desse pacto implícito. Para muitos funcionários, seu novo *status* de “contratado independente” não lhes garante o recebimento de salário mínimo ou seguro saúde.²⁸⁸

Por esse motivo, é fundamental que o Direito Internacional e o Direito do Trabalho atuem de com vistas a evitar os danos causados pelo desemprego estrutural iminente e a precarização de trabalhos existentes, uma vez que a combinação destes desafios traz consequências diretas para a justiça social e qualidade de vida do indivíduo. Além de pensar sobre o trabalho do futuro, é necessário que se resolvam os problemas do trabalho existentes hoje e, neste quesito, há muito a ser feito.

Ainda, é necessário que os trabalhadores tenham representantes atuantes, seja na OIT, seja em sindicatos das categorias respectivas, com a vista a fiscalizar a atuação de empresas e políticas públicas de governo.²⁸⁹ Célio Pereira de Oliveira Neto²⁹⁰ ressalta que, em regra, os sindicatos tendem a ser contrários à tecnologia materializada por meio do teletrabalho, pois argumentam que o movimento sindical remoto pode sofrer

²⁸⁶ DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the Future of Labor Law... op. cit.*, p. 05;

²⁸⁷ Em exemplo dessa situação foi evidenciada por Danny Vinik, cujo relato expôs situação bastante comum no mercado de trabalho globalizado: trabalhadores do Centro Médico da Universidade Pittsburgh foram demitidos do respectivo hospital e recontraados por representantes da empresa Nuance Communications de Massachusetts como trabalhadores terceirizados para realizar a mesma tarefa, porém recebendo aproximadamente a terça parte do salário anterior. Mais informações do relato em VINIK, Danny. *The Real Future of Work*. Dept of the future. *Político Magazine*, 2018. Disponível em < <https://bitly.com/TrD7P>>. Acesso 2 mai. 2020;

²⁸⁸ VINIK, Danny. *The Real Future of Work*. Dept of the future ... *op. cit.*

²⁸⁹ ZANELLA, Fabiano. *A Sociedade, a Economia, a Revolução Tecnológica e o Futuro do Trabalho* in *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 207, ano 45, São Paulo: RT, 2019, p. 230;

²⁹⁰ OLIVEIRA NETO, Celio Pereira de. *Trabalho em Ambiente Virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018, p.126-127 *apud* ZANELLA, Fabiano. *A Sociedade, a Economia, a Revolução Tecnológica e o Futuro do Trabalho... op. cit.*, p. 230;

precarização. O autor ainda rememora a Recomendação 184, parte V, da OIT²⁹¹, segundo a qual o direito de sindicalização e negociação coletiva deve ser preservado em regime de trabalho remoto, podendo, inclusive, ser aplicada de maneira mais abrangente no regime geral de teletrabalho.

Em alguns países, como é o exemplo de Portugal, a legislação é expressa no sentido de promover o direito dos trabalhadores ao exercício sindical²⁹². No caso do direito lusitano, é tutelado, inclusive, o direito ao uso das tecnologias de informação e comunicação próprias do trabalho para fins de reunião com representantes dos trabalhadores. Entretanto, a norma vigente em Portugal ainda é minoria, o que demonstra que não apenas Direito Trabalhista e o Direito Internacional precisam de atualização, mas também as relações que envolvem os sindicatos.²⁹³

Isso porque os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores são partes no contrato social, e atores da idealização e execução do diálogo entre categorias, motivo pelo qual este contrato deve ser fomentado e consagrado pelas políticas públicas. Neste caso, ao promover a tomada de decisão democrática e justa, a representação coletiva reforça a pertinência e a legitimidade das decisões adotadas e fortalece o compromisso com a sua implementação²⁹⁴, *o que, por sua vez, reforça a adaptabilidade, a agilidade e a resiliência das empresas, dos mercados de trabalho e das economias. A representação coletiva e o diálogo social geram as capacidades institucionais necessárias para conduzir as transições do futuro do trabalho.*²⁹⁵. Porém, para que efetivamente a finalidade do diálogo seja alcançada, é necessário que modernização e o reconhecimento da volatilidade dos mercados sejam reconhecidas por governos, empresas e sindicatos.

Por essas necessidades de atualização constantes frente ao mercado trabalhista que se apresenta e pela consideração da premissa de que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria passível de venda pelo menor preço, a OIT propõe que se aumente o investimento em Instituições do Trabalho²⁹⁶ com vistas a estabelecer (i) uma garantia

²⁹¹ OIT, Recomendação n. 184, parte V. Disponível em < <https://cutt.ly/fgoZl4m>>

²⁹² CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA, Art. 55º, *op. cit.*;

²⁹³ OLIVEIRA NETO, Celio Pereira de. *Trabalho em Ambiente Virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018, p.126-127 *apud* ZANELLA, Fabiano. *A Sociedade, a Economia, a Revolução Tecnológica e o Futuro do Trabalho...* *op. cit.*, p. 230;

²⁹⁴ OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho...* *op. cit.*, p. 42;

²⁹⁵ *Idem, ibidem*, p. 42;

²⁹⁶ “Apelamos a uma garantia laboral universal, incluindo direitos fundamentais dos trabalhadores, um salário que assegure condições adequadas de subsistência, limites de horas de trabalho e garantia de

laboral universal; (ii) ampliação da soberania sobre o tempo dos trabalhadores; (iii) revitalização da representação coletiva e (iv) investimentos em tecnologia para um trabalho digno.²⁹⁷

Ainda, segundo a Organização, essas instituições quando fomentadas intensamente serviriam justamente para lidar com as disparidades inerentes entre o capital e o trabalho e assegurariam relações de trabalho equilibradas e justas, além de contribuírem para que os mercados laborais e as economias funcionem melhor.²⁹⁸

Sem o desenvolvimento dessas capacidades institucionais, torna-se muito dificultoso o desenvolvimento do pleno do alcance profissional dos indivíduos. Em outras palavras, a realização da modernização contrato social trabalhista de maneira justa depende destes fomentos. Porém, para além disso, depende do desenvolvimento e apoio aos empregos e trabalhadores protagonistas deste mercado de transição.

3.4 A Complexa Relação entre a Proteção Internacional do Trabalho e o Desenvolvimento a partir de Novas Tecnologias – Apoio aos Mercados de Transição

As mudanças económicas e tecnológicas que se apresentam em nível mundial nas relações de trabalho, embora provavelmente mais extensas e profundas, não são particularmente uma novidade. Desde os primórdios do reconhecimento internacional dos direitos dos trabalhadores por meio de normatizações e diretrizes, a comunidade mundial precisou se readaptar às novidades das relações laborais, fosse, por exemplo, pelo desemprego em massa ocasionado pós crise do petróleo nos anos 1970, fosse pela internacionalização dos mercados internos ou pela crise do Estado bem-estar social.²⁹⁹

A constante busca pelo progresso tecnológico, em muitas situações, acarreta a precarização do trabalho humano e a flexibilização dos direitos dos trabalhadores. Tal como vem apontando a OIT, as mudanças trazidas pela globalização acabam por provocar um acentuado crescimento económico para poucos e um enorme retrocesso social para muitas pessoas que dependem de um trabalho decente para viver com dignidade.

locais de trabalho seguros e saudáveis.”. OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho*, 2019. Disponível em <<https://bitly.com/F8FvC>>. Acesso em 12 out. 2019, p. 38

²⁹⁷ OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho... op. cit*, p. 38;

²⁹⁸ OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho... op. cit*, p. 39;

²⁹⁹ DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the Future of Labor Law... op. cit*, p. 07;

Historicamente, apesar dos ganhos de produtividade promovidos pela industrialização e pelo avanço tecnológico, a riqueza produzida não se deu de modo equitativo e, em muitos casos, foi gerada às custas de baixos salários, de modo que uma parcela representativa dos partícipes do processo produtivo fossem privados dos bens produzidos, *num desvio pernicioso que deu ensejo ao nascimento do Direito do Trabalho e da OIT*.³⁰⁰

As vantagens atribuídas à globalização e à modificação das relações laborais são inúmeras, dentre as quais destaca-se o desenvolvimento económico, a melhora do padrão de vida dos indivíduos, a igualdade de tratamento entre Estados-membros pertencentes a respetivos blocos, a competitividade dos mercados em benefício da população. Em contrapartida, suas desvantagens importam em desemprego estrutural, enfraquecimento de determinados Estados ou setores produtivos que não conseguem competir diante da economia globalizada, e desigualdade no nível de progresso das Nações.³⁰¹

Visando o mercado de transição, alguns autores sustentam ser necessária a flexibilização de algumas normas trabalhistas em prol do crescimento económico e tecnológico, além de sustentarem que trabalhador deve ser responsável por sua atualização e colocação no mercado de trabalho. Zimmermann Neto, por exemplo, argumenta que *no passado, as mudanças tecnológicas eram lentas e um profissional permanecia seguro no emprego por mais tempo. Agora, não mais (...) Qualquer trabalhador tem que estar em evolução permanente para acompanhar as tecnologias e conservar sua condição de 'empregável'. Muitos ainda não adquiriram esse modo novíssimo de pensar e agir*.³⁰² E finaliza que são necessários *a educação e o treinamento contínuos, principalmente por iniciativa do próprio indivíduo, pois, nenhum governo é mais capaz de sustentar o 'garantismo, sob risco que o país fique parado no tempo'*.³⁰³

Neste caso, tende-se a discordar do autor. Primeiramente porque pondera-se ser um argumento um tanto generalista. Isso porque a afirmação considera que todos os indivíduos teriam acesso a meios adequados para modernização e educação para o

³⁰⁰ ZIMERMANN NETO, Carlos Frederico. *O Centenário da OIT – algumas reflexões sobre o fim do emprego... op. cit.*, p. 305;

³⁰¹ RESENDE, Renato de Sousa. *A Centralidade do Direito do Trabalho e a Proteção Jurídica do Emprego in Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. Coordenação Piovesan, Flavia; Carvalho Luciana P. Vaz. São Paulo: Atlas, 2010, p.86;

³⁰² ZIMERMANN NETO, Carlos Frederico. *O Centenário da OIT – algumas reflexões sobre o fim do emprego... op. cit.*, p. 314-315;

³⁰³ *Idem, ibidem*, p. 315;

mercado tecnológico, o que está muito distante da realidade, especialmente quando se leva em conta que mais de 300 milhões de pessoas vivem na pobreza extrema, com menos de 1.90 dólares/dia, e que nos países emergentes apenas 15% das pessoas têm acesso à internet.³⁰⁴

Em segundo lugar, parece visível a necessidade de apoio e diretrizes por parte dos Estados e governos, que muito se distanciaria de, pejorativamente, *sustentar o garantismo* e comprometer o desenvolvimento das nações. De facto, as transformações e evoluções, nas relações entre empresas e trabalhadores, exigem veloz adaptação e constante modernização, porém isto não pode ocorrer às custas dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Também porque considera-se que acompanhamento estatal do indivíduo frente às novas tecnologias por meio da garantia de direitos básicos em nada relaciona-se com baixos índices de desenvolvimento e atraso social.

O argumento de liberalismo exacerbado, sem a presença de Estados e Instituições Internacionais e a “plena liberdade de negociação” entre empregadores e empregados em prol do desenvolvimento tecnológico acabam sendo insustentáveis a longo prazo, além de que desconsideram situações atípicas que exigem a participação dos governos³⁰⁵, como pandemia mundial de COVID-19, por exemplo.

O mundo do trabalho está sendo profundamente afetado pela pandemia viral global e isso não só sugere como exige a participação ativa de governos e instituições internacionais. Além da ameaça à saúde pública, a perturbação econômica e social, têm o condão de atingir diretamente os meios de subsistência a longo prazo e o bem-estar de diversas populações. A OIT e seus constituintes³⁰⁶ - governos, trabalhadores e empregadores – estão a desempenhar papel crucial no combate ao surto, na tentativa de assegurar a segurança das pessoas e a sustentabilidade dos negócios e empregos e isso só

³⁰⁴ OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho... op. cit.*, p. 20;

³⁰⁵ Em Portugal, “como tentativa de amenizar os danos da pandemia do coronavírus, o governo português criou o Programa de Estabilização Econômica e Social, que pretende agilizar recursos estabilizar a situação econômica. O setor de turismo e eventos foram os mais atingidos com a pandemia, mas muitos pequenos negócios como restaurantes, salões de beleza, agência de turismo, também não resistiram a tanto tempo sem faturamento e foram obrigados a fecharem suas portas. Uma das medidas lançadas pelo governo mobilizará € 60 milhões de euros de fundos comunitários para a realização de obras em escolas portuguesas, que ajudam na geração de emprego em Portugal pós-pandemia”. Iniciativas do governo de Portugal para Retomada da Economia, 2020. Disponível em < <https://bitly.com/25der>>. Acesso 1 jul 2020;

³⁰⁶ Essa tentativa por parte da OIT pode ser verificada em diversos estudos apresentados pela Organização, em um compilado denominado *COVID-19 and the World of Work*, disponível em < <https://bitly.com/WbbNQ>>;

é possível graças à interferência das instituições de direito público nacionais e internacionais.

Assim, dada a importância da participação governamental e da comunidade internacional frente às questões relativas aos direitos dos trabalhadores, parece-nos mais interessante a propositiva apresentada por Marc de Vos, que traz o conceito de *flexicurity*³⁰⁷, como um modo de garantia da empregabilidade a longo prazo por meio de uma mudança no paradigma do direito do trabalho.

Neste caso, o principal objetivo não seria mais a salvaguarda estática do trabalho e proteção contra mudanças, mas sim a segurança baseada em um oferecimento de suporte ao trabalhador em caso de mudança. *Flexicurity is reflected, for example, in focusing dismissal law on job transition, in an overall attention to training and education, in an emphasis on flexibility and personal autonomy, and in the decentralisation of collective bargaining.*³⁰⁸

Uma das críticas à existência da OIT e das Organizações Internacionais feita por alguns autores baseia-se na ideia de que essas instituições promovem estruturas um tanto abrangentes e com pouca aplicabilidade prática. O conceito de *flexicurity* poderia trazer algumas respostas a estas argumentações. Neste caso, a promoção de uma flexibilização segura como forma de apoio aos mercados de trabalho de transição permitiria um suporte efetivo aos trabalhadores frente aos desafios impostos pela transformação das estruturas econômicas e sociais característica das Revoluções Industriais

Para viabilizar esse suporte seria necessário que se reforçassem novas responsabilidades para os atores do direito trabalhista. De Vos sustenta que o governo deveria promover iniciativas para além do mercado de trabalho, também em áreas relacionadas à proteção social e educação. No caso de empregados e empregadores, é ressaltada a importância de termos e condições protetivas que ultrapassam a relação pessoal de trabalho, em lógica semelhante à aplicada aos parceiros sociais, que teriam o condão de oferecer trabalhos alternativos no caso de demissão. Por fim, em relação aos mediadores de empregos e prestadores de serviços públicos, dever-se-ia primar pela constante atualização e desenvolvimento pessoal em diferentes momentos da carreira profissional.³⁰⁹

³⁰⁷ O termo poderia ser traduzido como “flexisegurança” ou ainda flexibilização segura;

³⁰⁸ DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the Future of Labor Law... op. cit.*, p. 07

³⁰⁹ DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the Future of Labor Law... op. cit.*, p. 07-08;

Obviamente, as soluções mencionadas podem ser consideradas inovadoras e ousadas, além de se estar a mencionar desafios sobre os quais não se tem experiência prévia. Acima de tudo trata-se de uma oportunidade de reflexão conjunta, cuja finalidade seja a garantia de que mudanças estruturais ocorridas nas relações trabalhistas tragam oportunidades a todos os indivíduos da maneira mais igualitária possível.

Enquanto isso, o alinhamento das Nações às políticas e esforços da OIT, bem como o reconhecimento da natureza de direitos humanos que abarcam as relações de trabalho e o respeito aos direitos básicos dos trabalhadores são bons pontos de partida. A partir disso, torna-se possível traçar um planejamento voltado ao desenvolvimento social e tecnológico guiados por princípios democráticos e humanistas, os quais consideram, conjuntamente premissa trazida pela Declaração da Filadélfia, de que *a paz para ser universal e duradoura deve ser assentada sobre a justiça social*³¹⁰.

3.5 o Futuro do Trabalho e o Papel do Direito Internacional

A celebração do centenário da OIT, principal Organização Internacional que regulamenta os princípios das relações de trabalho em meio à 4ª Revolução Industrial parece uma boa oportunidade para reflexão sobre papel das Organizações Internacionais na regulamentação das normas laborais, especialmente considerando-se os impactos na tecnologia na vida nos indivíduos.

Não obstante os inúmeros desafios apresentados pela modernização das relações laborais, além da existência prévia de disparidades regionais, as transformações tecnológicas recentes acabaram por impulsionar a relação empregador-empregado para o cerne de um modelo completamente diverso que se apresentava até então. Há autores que afirmam que o trabalho subordinado tal como conhecemos está a acabar e o que trabalhar será amplamente penalizado diante destas circunstâncias.

No caso de se ver essa hipótese efetivamente concretizada – o que, diga-se de passagem, já está a ocorrer em diversas situações – questiona-se, o que poderia se apresentar no lugar das relações de trabalho tradicionais? Seria a excessiva terceirização trabalhista? Trabalhadores temporários e sem garantias de empregos? Baixos salários e precarização laboral?

³¹⁰ CONSTITUIÇÃO OIT e *Declaração da Filadélfia*, 1946. Disponível <<https://bitly.com/EPnoE>> , Acesso 18 ago 2019; *preâmbulo*;

Independentemente do que se apresente, pode-se inferir que a tecnologia e as modificações trazidas pelo *trabalho 4.0* obrigarão uma mudança de postura do atores internacionais no sentido de criar um novo conjunto de princípios e concepções aptas a abarcar e solucionar os conflitos que se apresentarão. Porém, acredita-se que esses conjuntos e princípios devem ter o trabalhador enquanto prioridade, logicamente sem esquecer da necessidade de apoio ao desenvolvimento económico dos países.

Neste sentido, entende-se que o direito público – seja nacional ou internacional– detenha as principais ferramentas por meio das quais o trabalhador não será penalizado: a fiscalização e a normatização. Não há como se apresentar medidas paliativas para esta problemática, muito menos soluções obsoletas ou excessivamente generalistas.

Pensando nisso, a OIT está a ser pioneira em uma intensa programação no sentido de abarcar esses desafios e apresentar suporte para as drásticas transformações das relações de trabalho. As propostas apresentadas pelo Direito Internacional já haviam sido esboçadas em outras ocasiões da história contemporânea, porém neste momento, é necessário que se busque medidas efetivas, juntamente com a apresentação de propostas para enfrentar os desafios que a 4ª Revolução Industrial apresentam ao direito do trabalho.

A medidas apresentada pelas OIT centra em um tripé, cujos eixos de atuação visam reforçar o espaço democrático para o diálogo social e alinhar os modelos empresariais com uma agenda centrada no ser humano diante das perspectivas do futuro laboral.

A primeira proposição diz respeito à promoção *de uma agenda centrada no ser humano*³¹¹, que busque fortalecer o contrato social e tratar os indivíduos como centro das políticas económicas e sociais das relações laborais. A medida sugere aumentar os investimentos nas capacidades das pessoas, com vistas a criar um ambiente favorável para o desenvolvimento de competências digitais. Esse investimento tende a ser viabilizado por intermédio de quatro panoramas: (i) o direito universal à aprendizagem ao longo da vida, criando-se um ambiente favorável à requalificação profissional³¹²; (ii) o apoio, por meio de políticas públicas e investimentos que visem auxiliar os indivíduos durante as

³¹¹ OIT. *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho*, 2019. Disponível em <<https://bitly.com/F8FvC>>. Acesso em 12 out. 2019, p. 11;

³¹² “A formação ao longo da vida abrange a aprendizagem formal e informal desde a primeira infância e a educação básica até à aprendizagem na vida adulta. Os governos, os trabalhadores e os empregadores, assim como as instituições de ensino, têm responsabilidades complementares na construção de um ecossistema de aprendizagem ao longo da vida que seja eficaz e adequadamente financiado” OIT. *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho... op. cit*, p. 11;

transições do futuro do trabalho³¹³; (iii) a promoção de uma agenda que vise a igualdade de género³¹⁴; (iv) a proteção social universal ao longo de toda a vida³¹⁵.

Conforme se observa em estudo apresentado pela OIT³¹⁶, os investimentos centralizados no ser humano são sugestões, e não Convenções ou Recomendações. Apresentam-se como uma proposta de efetivamente educar os indivíduos. Entretanto, os meios pelos quais a Organização apresenta como esses direitos poderiam vir a ser garantidos de maneira universal podem parecer um tanto genéricos, além de não serem expostas as responsabilizações aplicáveis em caso de descumprimento de medidas.

Em relação à proposta de promoção de igualdade de género é importante que se enfatize os fatores diversos que contribuem para que, tanto em países desenvolvidos quanto naqueles em desenvolvimento, as mulheres continuem a ser vítimas de segregação no mercado laboral. Pode-se citar, por exemplo, a discriminação decorrente da maternidade, tanto em relação ao desemprego (que cresceu 38,4% entre 2005 e 2015)³¹⁷, quanto à reinserção ao trabalho, à diferença salarial, e à falta de igualdade em posições de chefia e liderança, onde apenas 25,1% dos gerentes com filhos menores do que 6 anos

³¹³ “Os jovens precisarão de ajuda para navegar na transição cada vez mais difícil da escola para o trabalho. Os trabalhadores mais velhos precisarão de mais opções que lhes permitam permanecer economicamente ativos pelo tempo que escolherem o que contribuirá para a criação de uma sociedade ativa ao longo da vida. (...) As políticas ativas do mercado de trabalho devem ser proativas e os serviços públicos de emprego devem ser ampliados”. *Idem, ibidem*, p. 11;

³¹⁴ “O mundo do trabalho começa em casa. Da licença parental ao investimento em serviços públicos de prestação de cuidados, as políticas precisam de promover a partilha do trabalho doméstico não remunerado de forma a criar uma igualdade de oportunidades genuína no local de trabalho. Reforçar a voz e a liderança das mulheres, eliminar a violência e o assédio no local de trabalho e implementar políticas de transparência salarial constituem pré-condições para a igualdade entre homens e mulheres. São também necessárias medidas específicas para abordar a igualdade de género no contexto dos empregos do futuro induzidos pelas novas tecnologias”. *Idem, ibidem*, p. 11-12;

³¹⁵ “O futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e com capacidade de dar resposta, assente nos princípios da solidariedade e da partilha de risco e apoiando as necessidades das pessoas ao longo do ciclo de vida. Isso exige patamar de proteção social que garanta um nível básico de proteção a todas as pessoas vulneráveis, complementado por regimes contributivos de segurança social que proporcionam níveis mais altos de proteção”. *Idem, ibidem*, p. 12;

³¹⁶ OIT. *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho*, 2019. Disponível em <<https://bitly.com/F8FvC>>. Acesso em 12 out. 2019

³¹⁷ “In 2015, estimates for 51 countries showed that 45.8 per cent of mothers of young children (i.e. aged 0–5 years) were in employment compared to 53.2 per cent of women without children of that age. This suggests the existence of a motherhood employment penalty. This penalty has worsened compared both to women without young children, whose employment rates have grown much faster, and to fathers. Between 2005 and 2015, the motherhood employment penalty has increased by 38.4 per cent. The “parenthood employment gap” has also increased from 41.1 percentage points to 42.8 percentage points”. ILO, *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all*. ILO, International Labour Office. A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all, Geneva, 2019. Disponível em <<https://bit.ly/2ETV3o6>> Acesso em 19 de maio de 2019; p. 14;

são mulheres em comparação com seus homólogos masculinos, cujo percentual de gestores com filhos menores de 6 anos conta com um percentual de 74,9% de homens³¹⁸.

Diante desses exemplos, parece imprescindível o reforço de medidas que visem a eliminação da discriminação de gênero nos meios laborais, sendo objeto de políticas públicas direcionadas. Porém, essa eliminação pode significar um processo moroso, já que repercute valores sociais majoritários, cuja mudança ocorre de forma gradual. Por esse motivo, uma legislação inclusiva e - mais do que isso - a efetiva possibilidade de solicitação de intervenção dos poderes públicos de inspeção do trabalho, bem como real possibilidade de se apresentar uma queixa em casos discriminatórios são pressupostos fundamentais para a garantia de um direito laboral que satisfatoriamente cumpra as normas recomendadas pelos Tratados Internacionais³¹⁹. Além disso, deve-se reconhecer e aplicar o princípio da igualdade, conhecendo suas diferenças teóricas para que seja efetivamente criado um ambiente de redução de diferenças para as mulheres.

Embora ainda haja expressiva quantidade de normas de direito que visem a promoção da igualdade de gênero, desigualdades persistem de diferentes maneiras no mercado de trabalho e tendem a se acentuar em momentos de grande transformação econômica que trazem consigo a flexibilização – ainda que temporária – das relações de trabalho. Por esse motivo, é necessário que haja aplicação de penalidades mais incisivas pela comunidade internacional, sob pena de o futuro do trabalho para as mulheres acabar por apenas replicar as desigualdades e discriminações que persistem desde antigamente no meio laboral³²⁰.

A segunda proposição apresentada pela OIT visa *aumentar o investimento nas instituições do trabalho*³²¹, por intermédio da apresentação de propostas e contratos de trabalho coletivos e fiscalização do trabalho. Visa assim (i) estabelecer uma garantia

³¹⁸ ILO, International Labour Office. *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all*, ... *op.cit.* p.14;

³¹⁹ No âmbito do Direito Internacional, A Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pelo ONU em 1965, representou uma mudança de postura da comunidade internacional, já que, embora admita a igualdade formal como ponto inicial para a eliminação de discriminações, objetiva que haja o desenvolvimento de um ambiente em que a igualdade de facto exista. Ou seja, ainda que não se tenha o abandono da igualdade formal, tem-se a consciência de que o mero reconhecimento de que todos são iguais em dignidades e direitos não impede que haja preconceito de diferentes maneiras. STROPPIA, Tatiana. *Igualdade, diversidade cultural e o acesso aos meios de comunicação social: inclusão sem absorção*. In Direitos Humanos: um olhar sob o viés da inclusão social. Dirceu Pereira Siqueira, Sérgio Tibiriçá Amaral (orgs). 1ª ed.- Birigui, SP: Boreal Editora, 2012, p. 347.

³²⁰ Embora haja tantas normatizações e políticas que preveem a igualdade de gênero, as mulheres ainda recém cerca de 20% a menos que os homens. OIT. *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho...* *op. cit.*, p. 20;

³²¹ *Idem, ibidem*, p. 12;

laboral universal³²²; (ii) ampliar a soberania sobre o tempo³²³; (iii) assegurar a representação coletiva de trabalhadores e empregados por meio do diálogo social, promovida ativamente por políticas públicas³²⁴; (iv) potenciar e gerir a tecnologia a favor do trabalho digno.³²⁵

Em relação a este último subtópico, enfatiza-se a questão tratada no presente trabalho, relativa a precarização do emprego e do papel efetivo que a comunidade internacional precisa apresentar diante do *trabalho 4.0*. Para isso, a OIT sugere *estabelecer-se um sistema de governação internacional para as plataformas digitais de trabalho de forma a exigir que estas plataformas (e os seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas. Os avanços tecnológicos exigem também a regulação do uso de dados e da responsabilização quanto aos algoritmos usados no contexto do mundo do trabalho*³²⁶.

Por fim, a terceira proposição apresentada centra-se no *aumento do investimento no trabalho digno e sustentável*³²⁷, cuja promoção deve ocorrer por meio de (i) investimentos em áreas-chave para o trabalho digno e sustentável³²⁸ e (ii) reanálise das estruturas de incentivos às empresas a favor de abordagens de investimento de mais longo prazo, e explorar indicadores adicionais de desenvolvimento humano e bem-estar³²⁹.

³²² Propondo-se um salário que assegure condições dignas de subsistência, nos termos da Constituição da OIT

³²³ “Os trabalhadores e as trabalhadoras precisam de maior autonomia sobre o seu tempo de trabalho, sem deixar de atender às necessidades da empresa. Utilizar a tecnologia para expandir o leque de oportunidades e melhor conciliar o trabalho com a vida pessoal pode ajudá-los a alcançar esse objetivo e lidar com as pressões decorrentes da diluição das fronteiras entre horário de trabalho e tempo pessoal. Serão necessários esforços continuados para implementar limites máximos ao tempo de trabalho e, em paralelo, medidas para melhorar a produtividade, bem como garantia de horas mínimas de trabalho de forma a criar opções reais de flexibilidade e de controlo sobre os horários de trabalho”. OIT. Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho... *op. cit.*, p. 12;

³²⁴ Visa garantir a liberdade de associação e direito de negociação coletiva, sendo o Estado garantidor deste direito.

³²⁵ OIT. Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho... *op. cit.*, p. 12-13;

³²⁶ OIT. Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho... *op. cit.*, p. 13;

³²⁷ *Idem, ibidem*, p. 13;

³²⁸ “Esses investimentos também deverão promover a igualdade de género, possibilitando a criação de milhões de empregos e novas oportunidades para micro, pequenas e médias empresas. O desenvolvimento da economia rural, por onde passa o futuro de muitos trabalhadores e trabalhadoras pelo mundo fora, deve tornar-se uma prioridade. Torna-se necessário orientar o investimento para infraestruturas físicas e digitais de alta qualidade para reduzir o fosso existente e apoiar serviços de elevado valor acrescentado.”. *Idem, ibidem*, p. 13;

³²⁹ “Estas ações podem incluir políticas orçamentais justas, revisão das normas contabilísticas das empresas, maior representação de stakeholders e mudanças nas práticas de reporte. Novas formas de medir o progresso dos países também precisam de ser desenvolvidas para aferir as dimensões distributivas do crescimento, do valor do trabalho não remunerado realizado ao serviço de famílias e comunidades, assim como as externalidades da atividade económica, como por exemplo, a degradação do meio ambiente.” *Idem, ibidem*, p. 13;

Enfatiza-se que a promoção de investimentos em trabalho decente e sustentável está subordinada à Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável³³⁰, cujas proposições englobam a preservação do meio ambiente para as gerações futuras. Ainda, o PIDSC apresenta rol de direitos dos trabalhadores considerados, em alguma medida, mais amplos que a OIT, que pode deixar de lado algumas questões relativas aos direitos humanos dos trabalhadores, além de especificar a justa remuneração pelo trabalho, condições de trabalho decente e meio ambiente do trabalho equilibrado.³³¹

Diante destas questões, reconhece-se os esforços exprimidos pela Organização Internacional do Trabalho e pela comunidade internacional de maneira geral, com vistas a pôr em prática uma agenda que abarque a garantia e manutenção dos direitos fundamentais dos trabalhadores diante da globalização do mercado de trabalho e dos possíveis prejuízos causados aos trabalhadores.

De facto, os estudos e os debates sobre essas problemáticas são cruciais para que se consiga conciliar o desenvolvimento económico e tecnológico com a promoção dos direitos humanos trabalhistas. Espera-se que a OIT, com sua centenária expertise³³², consiga influenciar, recomendar e estimular os países-membros a terem visão globalizada sobre o futuro do trabalho, ressaltando-se que a justiça social acaba por ser benéfica para toda a humanidade.

Entretanto, conforme a história já demonstrou inúmeras vezes, é preciso que essa mudança seja acompanhada pelos poderes públicos nacionais e internacionais, sob pena de se desenvolver economias e tecnologias às custas do bem-estar dos trabalhadores de todo o mundo, que já são os maiores penalizados diante da modernização das relações laborais.

Nas palavras de Aldous Huxley, *as rodas da máquina têm de girar constantemente, mas não podem fazê-lo se não houver quem delas cuide. É preciso que haja homens para cuidar delas, homens tão constantes como as rodas nos seus eixos, homens são de espírito, obedientes, satisfeitos em sua estabilidade*³³³.

³³⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nova York, 2015. Disponível em <<http://www.agenda2030.org.br/>>. Acesso 18 ago 2020;

³³¹ BRITO FILHO, José Cláudio M.; QUARESMA, Nágila de Jesus Oliveira. *Futuro do Trabalho, Trabalho Decente e o Meio Ambiente do Trabalho ...* op. cit, p. 264;

³³² ZIMERMANN NETO, Carlos Frederico. *O Centenário da OIT – algumas reflexões sobre o fim do emprego ...* op. cit, p. 320;

³³³ HUXLEY, Aldous. *Admirável Mundo Novo*. 238 p., Biblioteca Azul, 1932, p. 196.

CONCLUSÃO

Ao longo do presente estudo foram abordados os principais instrumentos relativos ao Direito Internacional do Trabalho, com ênfase na sua relevância frente às novas relações laborais que se apresentam a partir da 4ª Revolução Industrial e da Indústria 4.0.

Inicialmente, tratou-se de definir o Direito Internacional e as relações de trabalho a partir de uma perspectiva histórica que perpassou desde a 1ª Revolução Industrial e os conceitos iniciais de relação de emprego até o que se conhece hoje como 4ª Revolução Industrial, modernização, *big data* e seus reflexos no mercado de trabalho. Neste percurso, teve e tem um papel decisivo a Organização Internacional do Trabalho, dado, em particular, seus sistemas de controle e fiscalização, divisão tripartite e a influência na conformação das legislações domésticas.

O Direito Internacional do Trabalho tem exercido papel grande importância na administração de conflitos existentes entre o capital e o trabalho, especialmente quando se leva em consideração as mudanças abruptas pelas quais está a passar o mercado laboral de maneira geral. A atribuição desempenhada pelas Organizações Internacionais, especialmente pela Organização Internacional do Trabalho, tanto na gestão de conflitos quanto na quebra de paradigmas, auxilia para que os desenvolvimentos trabalhistas e tecnológicos se movimentem concomitantemente às manutenções de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores

A segunda ideia que ressalta do Direito Internacional relativo ao trabalho centra-se na consideração dos direitos dos trabalhadores como direitos humanos internacionais. O direito Internacional do Trabalho é, indubitavelmente, uma das expressões de garantia de direitos fundamentais e humanos, devendo ter reconhecido semelhante tratamento, desde a sua internalização até sua hermenêutica e aplicação jurisdicional.

O conceito de trabalho possui múltiplas significações e coliga várias ciências da sociologia do direito, desde história, psicanálise, física, até o direito e economia³³⁴. Não é, senão, uma atividade por meio da qual o ser humano desenvolve sua dignidade e, justamente por esse motivo, goza de caráter normativo de direito humano.

³³⁴ RESENDE, Renato de Sousa. *A Centralidade do Direito do Trabalho e a Proteção Jurídica do Emprego* in Direitos Humanos e Direito do Trabalho. Coordenação Piovesan, Flavia; Carvalho Luciana P. Vaz. São Paulo: Atlas, 2010, p.86;

O direitos dos trabalhadores sob o enfoque dos direitos humanos, constitui importante ramo do direito internacional e, sob a perspectiva exposta contribui para que as relações de trabalho decorrentes da intensa globalização e valorização da tecnologia sejam analisadas não apenas sob o enfoque econômico e capitalista, mas também sob uma perspectiva humanista e de valorização dos direitos garantias básicas do indivíduo. Como destaca Norberto Bobbio, o trabalho, juntamente com a saúde e a educação, constitui um dos três principais direitos sociais fundamentais, tão importante que está presente em todas as Declarações Contemporâneas de Direitos³³⁵.

Neste contexto, recorda-se a importância da jurisprudência da Corte Interamericana *Lagos del Campo vs. Peru*, cuja sentença foi considerada inovadora ao tratar da indivisibilidade dos direitos civis, trabalhistas, políticos, sociais, econômicos e culturais, além de enfatizar a possibilidade de se pleitear qualquer destes direitos perante o referido Tribunal, uma vez que seriam considerados direitos humanos.

Ou seja, a consideração dos Direitos Trabalhistas sob a égide dos direitos humanos e a indivisibilidade desses termos é crucial quando se pretende garantir direitos básicos laborais frente à globalização. Em muitos casos, as imposições do mercado de trabalho, desconsideram determinados valores éticos e morais e visam primordialmente o lucro, garantido às custas de injustiças sociais e violações de direitos humanos.

Os Tratados Internacionais de proteção de Direitos Humanos conseguem auxiliar na criação de um ambiente favorável à adoção ou imposição de medidas de condução das ordens econômicas e trabalhistas, especialmente no caso das Nações signatárias, com vistas ao desenvolvimento sustentável apoiado na valorização do trabalho humano³³⁶, questões especialmente relevantes em um momento tão tecnologicamente disruptivo. Neste caso, ressalta-se a valia de um direito internacional trabalhista influente e atuante, porquanto a busca desenfreada pelo progresso tecnológico no quadro da 4.^a Revolução Industrial e do denominado *trabalho 4.0*, frequentemente, é responsável pela flexibilização dos direitos dos trabalhadores e pela precarização do trabalho.

Destaca-se a precarização do trabalho ocorrida por meio de exemplos como a terceirização, subcontratação e *offshoring*, utilizados por empresas que direcionam

³³⁵ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p.77;

³³⁶ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. VOLLATORE, Marco Antônio Cesar. *Revolução Tecnológica e a Salvaguarda da Centralidade do Trabalho Digno no seio de uma Sociedade Democrática: o futuro do trabalho e os 100 anos da Organização Internacional do Trabalho* in Filho, Ives Gandra da Silva; Nahas, Thereza Christina, p. 237;

exclusivamente seu foco para o aumento da produtividade de redução de custos - impulsionados especialmente pela concorrência estrangeira e exploração da mão-de-obra barata. Nesse caso, a globalização, em várias circunstâncias, induz à monopolização e o enfraquecimento das forças produtivas nacionais, o que acaba por causar *déficits* comerciais e impor novas formas de produção focadas quase que exclusivamente no fluxo de capitais, deixando-se a justiça social em segundo plano³³⁷.

Por isso, apresenta-se a importância do papel do direito internacional no sentido de regulamentação e acompanhamento desses trabalhadores nos mercados de transição, os quais correm sérios riscos de verem seus trabalhos substituídos pela robotização e podem encontrar percalços na recolocação profissional, especialmente no caso de empregos que exijam o conhecimento tecnológico prévio e que podem ser a maioria no futuro.

Alguns autores propõem o conceito de flexisegurança (*flexisecurity*) como um modo de garantia da empregabilidade a longo prazo por meio de uma mudança no paradigma do direito do trabalho. Neste caso o principal objetivo não seria mais a salvaguarda estática do trabalho e proteção contra mudanças, mas sim a segurança baseada em um oferecimento de suporte no caso de mudança. Ou seja, parte-se do princípio de que a mercado laboral está em constante modernização e, a partir dessa premissa, enfrenta-se as principais dificuldades trazidas por essa nova realidade.

A OIT, em relatório sobre o futuro laboral, expõe que as transformações em curso no mundo do trabalho necessitam que se fomente o encorajamento à modernização das instituições de governação do trabalho, inclusive por meio do estabelecimento de uma garantia laboral universal, do reforço sobre a soberania sobre o tempo, da revitalização da representação coletiva e do aproveitamento da tecnologia a favor do trabalho digno³³⁸. Segundo a Organização, *esses passos são necessários para moldar um futuro do trabalho com justiça social, construir vias para a formalização, reduzir a desigualdade e a pobreza e aumentar a segurança e proteger a dignidade do trabalho*³³⁹.

A quarta Revolução Industrial traz consigo uma série de quebra de paradigmas, que apresentam consequências diretas nas relações de trabalho e emprego. O que se

³³⁷ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. VOLLATORE, Marco Antônio Cesar. *Revolução Tecnológica e a Salvaguarda da Centralidade do Trabalho Digno no seio de uma Sociedade Democrática...* op. cit, p. 238;

³³⁸ OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho...* op. cit, p. 41

³³⁹ OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho...* op. cit, p... 41;

pretendeu propor com o presente estudo, ainda que embrionariamente, além das reflexões sobre a temática, centra-se na possibilidade de conciliação entre o desenvolvimento econômico e a justiça social, por meio da valorização dos instrumentos de direito internacional e sua aplicabilidade prática.

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Marcos Cesar Amador. *Trabalho Decente sob a Perspectiva dos Direitos Humanos*. in PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2010

ARENDT, Hannah. *A condição Humana*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995,

ARESE, César. *Tiempos Modernos: Impactos Tecnológicos en Las Relaciones de Trabajo* in *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 45, 207. Nov, 2019,

AUAD, Denise. *Direitos Sociais na Constituição de Weimar como Paradigma do Modelo de Proteção Social da Atual Constituição Federal Brasileira*. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, volume 103, edição Jan./Dez 2008,

BAPTISTA, Eduardo Correia, - *Direito Internacional Público*, Vol. II, 2004 (reimpressão), Lisboa, AAFDL, 2015 CAMPOS, João Mota et. al. *Organizações Internacionais* – 4ª ed. Coimbra Editora. Coimbra, 2010

BITTON, Josine, *Histoire du droit du travail: du salarié-objet au salarié-citoyen, Après-demain*, 2015/2 (N ° 34, NF), p. 8-11. DOI : 10.3917/apdem.034.0008. Disponível em <<https://cutt.ly/jgocFXI>> Acesso em 10 out. 2020

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992,

BONAVIDES, Paulo. *Os Direitos Fundamentais e o Mandado de Garantias Sociais* in *Rumos do Direito Internacional dos Direitos Humanos: Ensaio em Homenagem ao Professor Antônio Cançado Trindade*. Porto Alegre: Fabris, 2005

BRITO FILHO, José Cláudio M.; QUARESMA, Nágila de Jesus Oliveira. *Futuro do Trabalho, Trabalho Decente e o Meio Ambiente do Trabalho* in *Revista de Direito do Trabalho*, ano 45, 207, nov. 2019

CAMPOS, João Mota de, CAMPOS, *Teoria Geral das Organizações Internacionais*, in CAMPOS, João Mota de, (coordenação), *Organizações Internacionais*, 4ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2010;

CAPLAN, Luciana. *O Direito Humano à Igualdade, o Direito do Trabalho e o Princípio da Igualdade* in Direitos Humanos e Direito do Trabalho. Flavia Piovesan; Luciana Vaz de Carvalho coordenadoras. São Paulo: Atlas, 2010

CARDOSO, Luciane. *Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho*. Tese de Doutorado em Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR, 2003

CAVALCANTI, Lygia Maria Godoy Batista. *A Dignidade da Pessoa Humana como norma Principlológica de Aplicação do Direito do Trabalho* In Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho. Alessandro da Silva, Jorge Souto Luiz Souto Maiort, Kenarik Boujikian e Marcelo Semer, coordenadores. São Paulo: Ltr, 2007,

CHAVES, Denílson Gonçalves e SOUZA, Mônica Teresa Costa. O Controle de Convencionalidade e a Autoanálise do Poder Judiciário Brasileiro. Revista da Faculdade de Direito – UFPR, Curitiba, vol. 61, n. 1, jan./abr. 2016, p. 87 – 113;

COTTEREAU, Alain. *Sens du juste et usages du droit du travail: une évolution contrastée entre la France et la Grande-Bretagne au XIX^e siècle*”, *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, 33, 2006, p. 101-120 Disponível em < <https://cutt.ly/PgocBeJ>> Acesso 10 out 2020

DALPRÁ, Juliana Varela de Albuquerque. *La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robótica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 8, número 3, julio-septiembre de 2020. ADAPT University Press. Disponível em < <https://cutt.ly/Ogi1KVN>> Acesso 12 set 2020;

DEANE, Phyllis M. *The first industrial revolution*. Cambridge University Press. 2^a ed., 1979;

DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017;

DE VOS, Marc, *Work 4.0 and the Future of Labor Law*. 22 de julho de 2018. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3217834>. Acesso 7 abr. 2020,

DILLER, Janelle M. *The Role of the State in the Exercise of Transnational Public and Private Authority over Labour Standards*. Published and copyrighted by Brill/Nijhoff in International Organizations Law Review, Volume 17, 2020. Disponível em <<https://brill.com/view/journals/iolr/17/1/iolr.17.issue-1.xml>>;

EBERT, Franz Christian. *International labor rights case law.*, Max Planck Institute. Brill Nijhoff. n. 4 Doi 10.1163/24056901-00402008. Downloaded from Brill.com em 04 ago. 2020

EBERT, Franz Christian; NOVITZ, Tonia. *Introduction: International Institutions, Public Governance and Future Regulation of Work: taking stock at the International Labour Organizations's Centenary* in *International Organizations Law Review*, 2020. Brill Nijhoff. Doi 10.1163/15723747-01701001. Downloaded from Brill.com em 6 ago. 2020

FERRAJOLI, Luigi. *Diritti Fondamentali: un dibattito teorico*. Roma: Editori Laterza. 2001, p. 5;

FILHO, Rodolfo Pamplona. BRANCO, Maurício Teixeira de Melo. *Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-Institucionais e Econômicos*. In: *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT*, cap. 4;

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. *Dignidade do Trabalhador e Políticas Públicas: Perspectivas no âmbito do Estado Ético* In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010

GERRY, Rodgers, LEE, Eddy, LEE Swepston et Jasmien Van Daele. *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. VOLLATORE, Marco Antônio Cesar. *Revolução Tecnológica e a Salvaguarda da Centralidade do Trabalho Digno no seio de uma Sociedade Democrática: o futuro do trabalho e os 100 anos da Organização Internacional do Trabalho* in *Revista de Direito do Trabalho*. Revista de Direito do Trabalho. vol. 207. ano 45, nov. 2019;

GUERRA, Sidney. *Controle de Convencionalidade*. Revista Jurídica. vol. 01, nº. 46, Curitiba, 2017. pp. 1-21.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e a Uniformização das Normas Trabalhistas*. IN: *Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*. V1, n.3, dez. 2011

KAUFMAN, Dora. *Inteligência Artificial e Mercado de Trabalho*. Valor Econômico, São Paulo, 2018. Disponível em <https://bitly.com/qDISW>. Acesso 19 dez, 2019;

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2002;

KEYNES, John Maynard. *Economic Possibilities for our Grandchildren*, 1931. Disponível em <<https://cutt.ly/FgoEK06>> Acesso 12 ago 2019,

HÄBERLE, Peter. *A Dignidade Humana como Fundamento da Comunidade Estatal in Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional/* Beatrice Maurer ... [et al]; org Ingo Wolfgang Sarlet; trad. Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Marcos Sander, Pedro Schrer de Mello Aleixo, Rita Costa Zanini. 2ª ed. rev. e amp. 2ª tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013, p.70

HERMANN, M; PENTEK T, & OTTO, B. *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios*. Working Paper N° 01/2015. Disponível em <<https://bitly.com/pvkHU>> Acesso 02 out 2019 DEANE, Phyllis M. *The first industrial revolution*. Cambridge University Press. 2ª ed., 1979;

MACHADO, Tônia Russomano. *Construção Histórica da Ideia de Trabalho Decente* in Revista de Direito do Trabalho. Coordenação Ives Gandra da Silva Martins Filho e Thereza Cristina Nahas. Ano 45, vol. 207. Thompson Reuters Revista dos Tribunais: São Paulo, nov. 2019

MARTINS, Ana Maria Guerra, “*As Garantias Jurisdicionais dos Direitos Humanos no Direito Internacional Regional*”, in *Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2006

MARTINS, Margarida Salema d’Oliveira, MARTINS, Afonso d’Oliveira, *Direito das Organizações Internacionais*, Vol. I, 2ª edição, Lisboa, AAFDL, 1996

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. – 35. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019;

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 10 ed. rev, atual e amp. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016;

MEIRELES, Gustavo Fernandes. *O Papel do Direito Internacional no Reconhecimento dos Direitos Fundamentais do Trabalho*. RDIET, Brasília, V. 7, nº 2, Jul-Dez, 2012;

MELATTI, André Vinicius. *Normas da OIT e o Direito Interno*. IN: Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. V1, n.3, dez. 2011;

MIRANDA, Jorge. *Curso de Direito Internacional Público: uma visão sistemática do direito internacional dos nossos dias*/Jorge Miranda. – Rio de Janeiro: Forense, 2009

MORDANT, Céline. *Droit à la déconnexion: ce que font (ou pas) les entreprises pour lutter contre l'invasion des mails professionnels*. Le Monde. 14 mar. 2016. Disponível em <<https://bitly.com/K2vcj>> Acesso em 24 mar.2020;

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira de. *Trabalho em Ambiente Virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018,

OSBORNE, Michael A.; Frey, Carl Benedikt. *The Future of Employment*. University of Oxford. Disponível em <<https://bitly.com/7SuEr>>. Acesso em 13 fev. 2020;

PÉREZ-LUÑO, Antônio Enrique. *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos, 2004,

PIOVESAN, Flavia. *Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional*. in PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2010,

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e Diálogo entre Jurisdições*. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC, n. 19 – jan./jun. 2012

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Sociais, Econômicos e Culturais e Direitos Cívicos e Políticos*. Revista Internacional de Direitos Humanos, vol. 1, n.1. São Paulo, 2004. Disponível em <<https://bitly.com/TG3L9>>. Acesso 9 dez 2019

RAWLS, John. *The Law Of Peoples in On Human Rights: The Oxford Amnesty Lectures*, 1990. Disponível em <<https://bitly.com/pw8I9>>. Acesso em 12 mar. 2020;

RESENDE, Renato de Sousa. *A Centralidade do Direito do Trabalho e a Proteção Jurídica do Emprego* in *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. Coordenação Piovesan, Flavia; Carvalho Luciana P. Vaz. São Paulo: Atlas, 2010;

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 9ª ed. rev. atual. e ampl., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008

SARLET, Ingo. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988*. 7ª. ed. rev., ampl. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007

SCHWAB, Klaus Martin. *The Fourth Industrial Revolution*. 1a ed., New York: Crown Business, 2017,

SCHWAB, Klaus Martin. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016;

SEITENFUNS, Ricardo Antonio Silva. *Manual das Organizações Internacionais*. 5 ed. rev. e atual 2. Tir. – Porto Alegre: Livraria o Advogado Editora, 2012

SEN, AMARTYA. *Multiculturalis: unfolding tragedy of two confusions*. *Financial Times*. Londres, 21 ago, 2006. Disponível em <<https://bityli.com/pnfKx>>. Acesso em: 9 mar. 2020

SEN, Amartya. Informação inclusa no prefácio da obra *Pathologies of Power*, Paul Farmer. Berkeley: University of California Press, 2003;

SEN, Amartya. *Works and Rights in International Labour Review*, Vol. 139, n. 2, 2000; disponível em <<https://bityli.com/uJOIX>>. Acesso 28 abr. 2020;

SILVA, Rebeca Ribeiro da. *Trabalho Infantil da Ordem Jurídica Internacional*. Dissertação Mestrado em Direito e Relações Internacional Faculdade de Direito Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017;

SÜSSEKIND, Arlando. *Direito Internacional do Trabalho*. 3ª ed, atual e com novos textos. – São Paulo: Ltr, 2000

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007,

STUCHI, Victor Hugo Nazário. *Trabalho Penoso e a Dignidade da Pessoa Humana*. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010;

TAPIOLA, Kari; SWEPSTON, Lee. *The ILO and the impact of labor standards: working on the ground after na ILO Commission of Inquiry*. *Stanford Law and Policy Review*. Disponível em <<https://stanford.io/2WerzKR>> Acesso em 20 jan 2020

TAYLOR, Frederick Wilson., *The Principles of Scientific Management, 1911*. Google Books. Disponível em <<https://bityli.com/Ta7z0>>. Acesso 12 mar 2020

TESSARINI, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. *Impactos da Indústria 4.0 na Organização do Trabalho: Uma Revisão Sistemática da Literatura*. Disponível em <<https://bityli.com/TB5ZY>>. Acesso 17 out. 2019

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *Tratado de direito internacional dos direitos humanos*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris. 2005

TUCKER, Eric M, *On Writing Labour Law History: A Reconnaissance. Artigos e capítulos de livros*. 2017, p. 39. Disponível em <<https://bitly.com/WAGkH>>. Acesso em 22 set 2020

VINIK, Danny. *The Real Future of Work*. Dept of the future. *Político Magazine*, 2018. Disponível em <<https://bitly.com/lrD7P>>

ZANELLA, Fabiano. *A Sociedade, a Economia, a Revolução Tecnológica e o Futuro do Trabalho* in *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 207, ano 45, São Paulo: RT, 2019,

ZIMERMANN NETO, Carlos Frederico. *O Centenário da OIT – algumas reflexões sobre o fim do emprego* in *Revista de Direito do Trabalho*. Coordenação Ives Gandra da Silva Martins Filho e Thereza Cristina Nahas. Ano 45, vol. 207. Thompson Reuters *Revista dos Tribunais*: São Paulo, nov. 2019,

OUTROS DOCUMENTOS E FONTES

CAMBRIDGE *Dictionary Online*. Disponível em <<https://bitly.com/vvZy6>>. Acesso 29 set, 2019;

ILO. *Aplicación de Las Normas Internacionales del Trabajo*, 2019. Disponível em <<https://bit.ly/2RJpAvr>> Acesso em 12 de janeiro de 2020;

ILO, *Global Employment Trends for Youth 2020: technology and the future of jobs*. Disponível em <<https://bitly.com/R9BwM>>. Acesso 18 ago 2020

ILO, *How the world of work is changing: a review of the evidence*. Written by: Maarten Goos , 2013 Disponível em <<https://bitly.com/i4v2R>> Acesso 27 set. 2019;

ILO. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Geneva), 2013;

ILO, *The Future of Work we want: a global dialogue*, 2017. Disponível em <<https://bitly.com/VjwmF>>. Acesso 15 abr. 2020;

ILO. *The Labor Provisions of Peace Treaties*. Disponível em <<https://bit.ly/2SXV8Pa>> Geneva, 1920. Acesso em 06/01/2020;

ILO. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* .Geneva, 2011;

Lectures on the Industrial Revolution of the 18th Century in England, 1894. Disponível em < <https://bitly.com/WIfa3>> Acesso 13 set 2019;

McKinsey Global Institute.. *A future that works: Automation, employment, and productivity*, 2017. Disponível em < <https://bitly.com/6YgPn>>. Acesso 18 fev. 2020.

Mckinsey Global Institute, *The future of women at work. Transitions in the age of automation*, 2019. Disponível em < <https://cutt.ly/wgi575h>> Acesso 8 ago 2020

OIT, *As Plataformas Digitais e o Futuro do Trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra, 2018. Disponível em <<https://bitly.com/8ugJh>>

OIT, *Relatório de 2019 da OIT sobre o Futuro do Trabalho*, 2019. Disponível em < <https://bitly.com/F8FvC>>. Acesso em 12 out. 2019

OIT, *Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais*, 1998. Disponível em < <https://bitly.com/1OaE2>>;

OIT, *Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho: Do compromisso à ação*, 2012. Disponível em < encurtador.com.br/dK0X4> Acesso 12 ago 2020;

ONU. *United Nations.. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nova York, 2015. Disponível em <<http://www.agenda2030.org.br/>>. Acesso 18 ago 2020;

WORLD TRADE ORGANIZATION. *Understanding the WHO: Cross-Cutting and New Issues*. Disponível em <https://cutt.ly/agob1Qy> . Acesso 9 out 2020;

WORLD TRADE ORGANIZATION. Ministerial Conference Singapore, 9-13, 1996. Disponível em <<https://cutt.ly/Kgonlhu>> Acesso 12 set, 2020;

OECD, *Employment Outlook*, 2019. Disponível em < <https://cutt.ly/2gomL79>> Acesso 11 set 2020

NORMAS E JURISPRUDÊNCIA

CONSTITUIÇÃO DA OIT. *Declaração da Filadélfia*, 1946. Disponível <<https://bitly.com/EPnoE>>, Acesso 18 ago 2019

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1917. Disponível em <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf> Acesso 18 set 2019

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988. Disponível em < <https://cutt.ly/7goXSII>>; Acesso 12 out 2019;

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA ITALIANA, 1947. Disponível em < <http://www.senato.it/1024>> Acesso 10 out. 2020;

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA, Decreto de Aprovação da Constituição nº CRP 1976 de 10 de abril de 1976. Diário da República, I Série, nº 86, p. 738-775, com as respeitantes alterações Disponível em < <https://bityli.com/kTMs4>> Acesso em 02 mar. 2020

CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. *Pacto de San José da Costa Rica*, 1969. Disponível em < <https://cutt.ly/KgoHYxc>> Acesso 11 ago. 2019

CONVENÇÃO DE VIENA SOBRE O DIREITO DOS TRATADOS, de 23 de Maio de 1969 Versão Portuguesa - Diário da República, I Série A, nº 181, de 7 de Agosto de 2003, p. 4662- 4703

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. Inter-American Court of Human Rights (IACtHR), *Las Masacres de Ituango vs. Colombia*, 1 July 2006, Série C, No. 148. Disponível em < <https://cutt.ly/LgoLnpO>>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Inter-American Court of Human Rights, IACtHR). *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, 20 October 2016, Série C, No. 318. Disponível em < <https://cutt.ly/GgoLvjw>>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Inter-American Court of Human Rights, IACtH. *Baena Ricardo y otros vs. Panamá*, Fondo, Reparaciones y Costas, 2 February 2001, Série C, No. 72. Disponível em < <https://cutt.ly/UgoLmGR>>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Inter-American Court of Human Rights, IACtH. *Lagos del Campo vs. Peru*. Sentença 31 de agosto de 2017. Disponível em < <https://bit.ly/2hwaAOB>> Acesso em 9 dez. 2019;

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE JUSTIÇA SOCIAL PARA UMA GLOBALIZAÇÃO JUSTA, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão, Genebra, 10 de Junho de 2008. Disponível em < <https://cutt.ly/3goLIPN>>

DECLARAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 86.^a sessão, em Genebra, 18 de Junho de 1998. Disponível em < <https://cutt.ly/UgoLz2H>>;

DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE ACÇÃO DE VIENA, adotada pela Conferência Mundial de Direitos Humanos, a 25 de Junho de 1993 <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/declprog-accao-viena.html>

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM, de 10 de Dezembro de 1948 Resolução n.º 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas Versão Portuguesa - Diário da República, I Série, n.º 57, 9 de Março de 1978, p. 489-493

OCDE, ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONOMICO (OCDE), 1961. Disponível em < <https://www.oecd.org/>>;

OIT. DECLARAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 86.^a sessão, em Genebra, 18 de Jun 1998. Disponível em < <https://cutt.ly/MgoKZUx>>

OIT, CONVENÇÃO N. 158. *Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador*. Aprovada na 68.^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1982), entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. Disponível em < <https://cutt.ly/ngoH4FL>>

OIT, *Manual de Procedimentos Relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, OIT, 2012, p.8. Disponível em <https://bit.ly/3a1OSvZ>

OIT, RECOMENDAÇÃO n. 184, parte V. Disponível em < <https://cutt.ly/fgoZl4m>>

PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS, de 16 de dezembro de 1966 Resolução n.º 200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas Versão Portuguesa - Lei n.º 29/78, de 12 de Junho, Diário da República, I Série, n.º 133, de 12 de Junho de 1978, p. 1 – 17

PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, de 16 de Dezembro de 1966 Resolução n.º 200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas Versão Portuguesa - Lei n.º 45/78, de 11 de Julho, Diário da República, I Série, n.º 157, de 11 de Julho de 1978, p. 1280-1290

WEIMARER REICHsverfassung, Die Verfassung des Deutschen Reichs. vom 11. August 1919. Disponível em < <https://cutt.ly/PgoDE6S> > Acesso 12 set. 2019;