

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS II**

LUIZ EDUARDO GUNTHER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore, Paulla Christianne Da Costa Newton – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-188-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Eficácia de Direitos Fundamentais. 3. Relações de Trabalho. 4. Relações Sociais. 5. Relações Empresariais. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

Apresentação

A Coordenação do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI, sente-se honrada por apresentar essa coletânea de artigos, fruto das pesquisas e dos debates que serão realizados no âmbito do XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, cujo tema é DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo.

O evento que será realizado na Capital Federal, desenvolverá suas atividades em três Instituições de Ensino Superior: Curso de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, da UNB - Universidade de Brasília; Universidade Católica de Brasília – UCB; e Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, e com o Instituto Brasiliense do Direito Público – IDP, no período de 06 a 09 de julho de 2016.

Dentre os inúmeros trabalhos encaminhados, provenientes de todas as regiões do País, dezoito artigos foram aprovados e selecionados para a nossa Coordenação, com temas ligados ao Direito Econômico, ao Direito Empresarial, ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental.

O CONPEDI, desde 2005, fomenta o debate nas áreas do Direito Econômico em grupos de trabalho específicos, como aqueles voltados às relações de consumo e desenvolvimento, além de investigar a relação entre Direito Econômico, modernidade e análise econômica do Direito, e temas correlatos.

Não remanescem dúvidas de que a contribuição acadêmica dos pesquisadores participantes do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II é essencial para movimentar os debates social, econômico, ambiental, político e jurídico, revigorando a participação democrática.

Aproveitamos para, mais uma vez, tecer sinceros parabéns aos autores e, ainda, registrar nosso propósito de instauração de debates impulsionados pelos trabalhos que serão expostos no Congresso que se avizinha.

Brasília, julho de 2016.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Luiz Eduardo Gunther

Marco Antônio César Villatore

Paula Christianne Da Costa Newton

**O PAPEL DA OIT NA EFICÁCIA DAS NORMAS INTERNACIONAIS DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**THE PAPER OF THE ILO IN THE EFFECTIVENESS OF INTERNATIONAL
STANDARDS OF FUNDAMENTAIS RIGHTS IN LABOR RELATIONS**

**Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis
Waldomiro Antonio Rizato Junior**

Resumo

O Direito do Trabalho historicamente é vislumbrado como um instrumento jurídico de afirmação da dignidade humana. Também pudera, sua efetividade promove o viés social da inclusão e da cidadania plena, fomentando a distribuição de renda e o impulsionamento da própria economia. Dissociar o Direito do Trabalho da dignidade humana, é retroceder a mercantilização do trabalho humano. No presente, realçaremos a busca pela proteção internacional dos Direitos Fundamentais dos trabalhadores, destacando-se a vanguarda da OIT. Do ponto de vista metodológico, adotou-se o método indutivo, além da revisão da literatura nacional, bem como da legislação nacional e internacional.

Palavras-chave: Direitos fundamentais, Globalização, Direito internacional do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Labor Law is historically seen as legal instrument of the affirmation of human dignity. And for good reason, its effectiveness promotes the social bias of inclusion and full citizenship, fostering the distribution of income and the boosting of economy. Dissociating Labor Law from human dignity is to recede to the mercantilization of human labor. Nowadays, we will enhance the search for the international protection of the Fundamental Rights of workers, standing out the vanguard of ILO. From a methodological point of view, it adopted the inductive method, in addition to the review of the national literature, national and international law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Globalization, International labour law

Introdução

No contexto atual desponta o paradoxo da proteção internacional dos Direitos Fundamentais dos trabalhadores e a realidade social existente. O cenário econômico mundial e os processos de dominação capitalista, que têm na exploração do trabalhador sua principal vertente, exigem um repensar do Direito do Trabalho.

O fenômeno da globalização, que desencadeou a queda das fronteiras existentes entre os países, deu origem a uma nova ordem trabalhista: empresas transnacionais¹, estabelecidas em um país, explorando a mão-de-obra de outros com nítido intento de reduzir custos.

Para Luiz Alberto G. S. Rocha:

As empresas, interligadas pelo mercado financeiro e de trabalho, elevam ou diminuem seus investimentos ao sabor das melhores oportunidades, sejam elas obtidas aqui ou acolá, fazendo com que as antigas fronteiras das barreiras nacionais sejam consideradas irrelevantes e míticas. (ROCHA, 2008, 159-160)

A nova ordem acaba por enfraquecer direitos trabalhistas, seja no país originário ou concorrente, em decorrência da explosão do desemprego que forma o cunhado “exército de reserva”², bem como nos países explorados, cujo investimento tem por escopo exclusivo fomentar a produção com custo mínimo.

A inexistência de fronteiras desencadeia relações de produção desiguais. Enquanto as matrizes das transnacionais se preocupam em arregimentar os lucros, os países explorados arcam com os ônus decorrentes da exploração escravocrata contemporânea da mão de obra³.

Contudo, dada a irreversibilidade de tal fenômeno, a questão que emerge é a busca de atores globais⁴ capazes de fazer frente a nova ordem globalizada, protegendo direitos trabalhistas em escala transnacional.

¹ André-Jean Arnaud cunha tal expressão esclarecendo que “... as empresas multinacionais adquirem, assim, um poder de negociação e de regateio que permitem escapar, na prática, às exigências dos Estados. Elas se tornam transnacionais e inventam regulações ao sabor de suas necessidades” (ARNAUD, 2007, 20).

² Conceito desenvolvido por Karl Marx na obra O capital: Crítica da Economia Política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979. (Livro I).

³ A escravidão contemporânea se caracteriza pelo trabalho em condições degradantes, salários baixos, jornadas extenuantes e desrespeito as legislações trabalhistas. Difere da escravidão tradicional pela inclusão do elemento salário e da liberdade, ainda que, muitas vezes reduzida.

⁴ Atores globais, na concepção indicada, se refere as organizações internacionais, organizações não governamentais e sindicatos transnacionais.

O propósito do presente trabalho é analisar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na proteção em escala transnacional dos direitos trabalhistas, e sua necessária reconfiguração no mundo globalizado.

Para atingir tal objetivo, o presente artigo analisa, primeiramente, a nova ordem trabalhista decorrente da globalização. No segundo tópico relaciona a OIT a ampliação do Direito Internacional do Trabalho, e, no terceiro, analisa sua composição e procedimentos para a concretização de seus objetivos. No quarto e último, discorre sobre a necessidade de redefinição da OIT no mundo globalizado.

Salienta-se que a construção do presente artigo científico consistiu na observância das seguintes etapas: a) determinação do tema-problema da pesquisa; b) escolha do método científico; c) escolha do referencial ou o marco-teórico; d) levantamento bibliográfico, nos proporcionando uma primeira aproximação com o tema proposto; e) seleção do material bibliográfico levantado; f) leitura e fichamento do material, através da revisão da literatura nacional, bem como da legislação nacional e internacional; g) elaboração de um roteiro provisório; h) construção lógica do trabalho, ou seja, a sequência organizada das ideias e conclusões; i) considerações finais. O método científico adotado nesse artigo foi o indutivo, pois partiu-se de dados particulares e específicos para constatações gerais. Quanto ao referencial ou o marco-teórico adotado, utilizou-se o funcionalismo.

1. A vulnerabilidade dos trabalhadores diante da expansão do capitalismo no âmbito mundial

A ordem trabalhista tradicional, com o Estado ditando as normas, restou fragilizada ante o capitalismo global vertido da globalização.

A concorrência comercial decorrente da globalização exigiu a redução dos custos, afetando diretamente os empregos – que são substituídos por meios de produção tecnológica – e reduzindo os direitos sociais, principalmente o salário (ROMITA, 2009, 227).

A Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, indica a complexidade como uma das inovações da globalização⁵. Na concepção de André-Jean Arnaud, “uma das mais belas conquistas dos tempos modernos tinha sido a simplicidade e a segurança das relações jurídicas. Segundo essa visão, os códigos contém a fórmula para a vida

⁵ “Com a convicção de que em um contexto mundial marcado por uma interdependência e complexidade crescentes, assim como pela internacionalização da produção”. Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008, pág. 03. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informa%C3%A7%C3%B5es/documentos/WCMS_336918/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 jun. 2015.

em sociedade” (ARNAUD, 2007, 54), contudo, a globalização tornou complexas as relações jurídicas.

A globalização, segundo Edward Webster, implodiu a regulação do trabalho, cessando a relação típica:

La globalización no solo es un condicionante que esté erosionando el marco de reglamentación del trabajo y minando la relación de trabajo típica que definía la naturaleza de las relaciones laborales en la segunda mitad del siglo xx. También representa una oportunidad para nuevas formas de organización y de innovación institucional. (WEBSTER, 2015, 38)

Pela ordem tradicional, fincada nos limites fronteiriços estatais, o direito estava posto em Códigos. No caso do Direito do Trabalho brasileiro, as regras advinham, principalmente, da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho.

A globalização enfraqueceu tal segurança, vez que empresas transnacionais ingressam nos países explorados e impõem de forma direta ou indireta novos regramentos trabalhistas.

De forma direta, vez que, interagindo com as finanças internacionais, interferem na produção do direito nos países explorados, fazendo lobby para flexibilização dos direitos trabalhistas. Dada a importância desses novos atores globais⁶, que muitas vezes se colocam como concorrentes do próprio Estado pela representatividade econômica, é factível que este sucumba a pressão daquele visando a continuidade do processo produtivo explorativo que lhe gera arrecadação tributária e fomenta o desenvolvimento de regiões.

Agem, também, de forma sorrateira na regulação do contrato de trabalho. Através da regulação, forma privada de produção do direito (AROUCA, 2003, 398), as empresas transnacionais tentam aplicar regramentos trabalhistas oriundos do seu país de origem, em detrimento daqueles existentes no país explorado.

A aplicação ocorre, principalmente, mediante a implantação de regulamento interno traçando diretrizes trabalhistas ofensivas as normas internas.

⁶ Atores globais, na concepção indicada, se refere as empresas transnacionais.

Em que pese o artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas⁷ permita a adoção do regulamento interno, tal não pode minorar os direitos trabalhistas, sob pena de afronta ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

André-Jean Arnaud sintetiza a função do regulamento interno na globalização, ao asseverar que:

As empresas transnacionais, transformadas agora em atores centrais da globalização das relações econômicas, escapam largamente à regulação tanto nacional quanto internacional. O direito estatal, que em princípio, ainda detém o monopólio do direito, apresenta-se como uma estrutura cada vez mais ausente quando se trata de relações jurídicas de fato. A regulação das empresas transnacionais é feita cada vez mais à margem do direito estatal. (ARNAUD, 2007, 187)

A contemporaneidade descamba exemplos de tal regulação privada.

Recentemente, desencadeou-se no Brasil um movimento para obrigar a famosa rede de fast-food McDonald's a cumprir a legislação trabalhista brasileira, por violação de direitos comezinhos, como observância da regular jornada de trabalho e depósitos de fundo de garantia.⁸

O deslocamento das unidades produtivas, na busca da mão-de-obra barata, acarreta um aumento no índice do desemprego.

Para André-Jean Arnaud, os países cujos salários são mais elevados são os primeiros a serem ameaçados pelo desemprego, vez que a mão-de-obra, um dos principais componentes dos custos produtivos, leva ao deslocamento do emprego para países em que os salários e a proteção social são menores. (ARNAUD, 2007, 43)

A economia mundial globalizada reduz os direitos trabalhistas centrados no Estado. Para fazer frente a precarização de tais direitos, urge a mudança de paradigmas dos atores que se esmiuçam na proteção dos trabalhadores.

⁷ “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

⁸ Campanha pede que McDonald's cumpra leis trabalhistas. Exame.com. Disponível em <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/campanha-pede-que-mcdonald-s-cumpra-leis-trabalhistas>. Acesso em: 4 jun. 15.

2. A internacionalização do movimento de proteção ao trabalhador: a OIT

Proletários de todos os países, uni-vos.

A célebre frase de Karl Marx e Friedrich Engels escrita em dezembro de 1847 no Manifesto Comunista ressoa com atualidade desmedida.

Em que pese a globalização, no longínquo ano de 1847, fosse algo completamente diverso da atualidade, Karl Marx e Friedrich Engels vislumbravam a necessidade da união dos trabalhadores para fazer frente ao poderio econômico do capital.

A internacionalização do movimento de proteção ao trabalhador foi precedida de histórica luta.

Para (ARNAUD, 2007, 81):

A idéia da internacionalização da legislação social-trabalhista surgiu na metade do século XIX, quando se generalizou, em diversos países, a tese de que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho a fim de assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis.

A Revolução Francesa (1789), partindo do primado da liberdade e da igualdade, influenciou a concepção do trabalho livre e a admissão da sua prestação mediante contrato.

A Revolução Industrial, que se desenvolveu a partir do final do século XVIII, desnudou as péssimas condições de trabalho a que estavam submetidos os operários. Dada a proximidade entre os trabalhadores em decorrência da própria industrialização, foram surgindo grupos que reivindicavam melhores condições de trabalho.

No livro *O Germinal*, Émile Zola caracteriza o modo de produção capitalista em minas de extração de carvão no século XIX. Os trabalhadores, massacrados pelas condições subumanas de trabalho, se associam e desencadeiam movimento grevista com deslinde trágico.

A situação dos trabalhadores é retratada no diálogo em que um dos personagens relata sua condição clínica:

Boa-Morte limpava lentamente a boca com as costas da mão.

— É carvão. Tenho tanto carvão no corpo que chega para aquecer o resto dos meus dias. E já faz cinco anos que não ponho os pés lá embaixo. Tinha tudo isso armazenado, parece-me, sem saber. Melhor, até conserva! (ZOLA, 2006, p. 8).

E na descrição do ambiente de trabalho:

O frio tornara-se glacial; afundavam numa umidade negra quando, de repente, atravessaram por um rápido deslumbramento, a visão de uma caverna onde homens se agitavam à luz de um relâmpago. Em seguida caíram novamente no nada.

Maheu disse:

— Esta é a primeira embocadura de galerias. Estamos a trezentos e vinte metros. Repare na velocidade (ZOLA, 2006, p. 26).

Em que pese se tratar de um romance, o livro retrata as condições laborais da época.

Robert Owen (1771-1858), empresário, defendeu amplas reformas sociais, desenvolvendo e aplicando em seus empreendimentos princípios socialistas que, muito embora não tenham se solidificado na época, influenciaram na evolução da proteção aos direitos trabalhistas.

Karl Marx (1818-1883) e Friedrich Engels (1820-1895), promoveram a Primeira Assembléia Internacional dos Trabalhadores em Londres, em 28.9.1864, marcando o apoio das organizações de trabalhadores à idéia de uma legislação internacional do trabalho.

Outros congressos e conferências ocorreram nos anos seguintes. Destacam-se entre eles os encontros de Berlim (1890), Bruxelas (1897) e Zurique (1897). No Congresso de Paris, realizado em 1900, surgiu a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores e uma Repartição Internacional do Trabalho com a missão de investigar e divulgar as questões trabalhistas mais relevantes.

Ao fim da primeira guerra, visando estabelecer a paz social, busca-se uma regulamentação internacional do trabalho. Surge, em 1919, a OIT, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à primeira guerra mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social.

O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

Em consequência da segunda guerra mundial, as atividades da OIT foram interrompidas. Ao final, com o nascimento da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT se transformou em sua primeira agência especializada.

No ano de 1948 é editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que atribui papel de destaque ao Direito do Trabalho, na medida em que consagrou em seus artigos 23 a 25 diversas garantias já reconhecidas no plano internacional⁹.

Na contemporaneidade, ante a irreversibilidade da globalização, a união transnacional dos trabalhadores urge como necessária. Neste contexto, ressoa a importância ímpar da OIT.

3. A efetividade das normas da OIT

A evolução do Direito Internacional do Trabalho tem relação direta com a criação da OIT. Deveras, tal organismo, impulsionado pelo próprio contexto histórico em que surgiu – primeira guerra mundial – passou a buscar na proteção do trabalho a justiça e a paz social.

No preâmbulo da Constituição da OIT ressoa seu objetivo:

Considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal e que tal paz não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; em atenção a que existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações, e que origina tal descontentamento que a paz e a harmonia universais correm perigo; em vista de que é urgente melhorar essas condições (por exemplo, no que concerne à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, ao aproveitamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que

⁹ Artigo 23 - I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24 - Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25 - I) Todo o homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, velhice ou outros casos de perda de meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

II) A maternidade e a infância tem direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

assegure condições convenientes de existência, à proteção dos trabalhadores contra as enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes resultantes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas); tendo presente que a nãoadoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países; - as Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz duradoura e mundial, convencionaram o que segue.¹⁰

Vê-se que o intento da OIT é buscar a universalização dos direitos trabalhistas, conclamando os países signatários a cumprirem suas disposições afastando as condições indignas de trabalho experimentadas pelos trabalhadores nos séculos XVIII e XIX.

Buscar a universalização é tarefa árdua, pois lida diretamente com a questão da soberania estatal.

Neste vezo, a OIT acaba por assumir um papel conciliador, buscando conscientizar os Estados signatários a adotarem suas disposições.

Este papel se materializa através de convenções, recomendações e resoluções. À Confederação Internacional do Trabalho, órgão de cúpula da OIT, compete a elaboração e aprovação de tais instrumentos.

Para SUSSEKIND (2000, 180), a convenção da OIT ratificada constitui “*fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou pragmático*”.

Por sua vez, as elaborações nominadas de recomendações e as convenções não ratificadas, constituem:

¹⁰ Texto extraído de SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho, p. 101-102.

... fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos de arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotadas de poder normativo. (SUSSEKIND, 2000, 180)

Já com relação as resoluções, *“não acarretam qualquer obrigação, ainda que de índole formal, para os Estados-membros, destinando-se a convidar organismos internacionais ou governos nacionais a adotarem medidas nelas preconizadas”*. (SUSSEKIND, 2000, 180)

Da transcrição doutrinária extrai-se que as convenções integram a legislação nacional, desde que devidamente ratificadas pelos Estados-membros, ao passo que as recomendações e resoluções são sugestões, convites para adoção de medidas, sem criar vínculo.

A Constituição Federal de cada Estado-membro indicará qual a autoridade competente para ratificar as convenções. No Brasil, a integração das normas internacionais do trabalho prescinde da prévia aprovação por Decreto Legislativo, de competência exclusiva do Congresso Nacional (artigo 49, I da Constituição Federal¹¹).

Portanto, a soberania de cada Estado-membro é preservada, sendo atribuição do Estado-membro ratificar o instrumento internacional.

A questão que decorre do processo normativo é a efetiva aplicabilidade das normas da OIT.

A busca pelo respeito aos ditames internacionais, ratificados ou não, é o principal objetivo da OIT. A questão, como vimos, vai além da aprovação na Confederação Internacional do Trabalho, demandando a ratificação pelos Estados e o posterior efetivo cumprimento.

Na esfera internacional, o Estado-membro é responsável pelas violações ocorridas, sendo que a OIT controla a aplicabilidade das normas adotadas (SUSSEKIND, 2000, 246-247).

O sistema de controle permanente da aplicabilidade, previsto na versão original da OIT (1919), foi aperfeiçoado com a criação, em 1926, da Comissão de Peritos na Aplicação

¹¹ “É da competência exclusiva do Congresso Nacional: I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional”.

de Convenções e Recomendações e de uma Comissão tripartida na Conferência. Tais comissões exercem controle regular e permanente de aplicação das normas (SUSSEKIND, 2000, 247).

A Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações se reúne anualmente desde 1927. Constituída por 20 membros de nacionalidades diferentes, com experiência nas questões de política social e de legislação do trabalho, registram os casos de infração a normas internacionais e emitem pareceres para que a Conferência adote medidas. É municada com relatórios anuais fornecidos obrigatoriamente pelos Estados¹² e pela participação ativa dos demais atores globais, como os Sindicatos. Em síntese:

A finalidade precípua da Comissão de Peritos é a de conseguir que todos os Estados-membros da OIT cumpram as obrigações decorrentes da Constituição, apliquem, efetivamente, todas as normas constantes das convenções ratificadas e, na medida do possível, adotem as disposições inseridas nas recomendações e nas demais convenções. (SUSSEKIND, 2000, 255)

Já a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência, é composta de representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores. Tendo por lastro os trabalhos da Comissão de Peritos, convida os governos a darem explicações sobre eventuais divergências. Os debates são resumidos e encaminhados para a Conferência. A Conferência delibera sobre o relatório que, se aprovado, é divulgado pelas agências de notícia.

Esta Conferência, durante anos, incluía no relatório a relação dos países descumpridores das normas da OIT. Tal lista, conhecida como “lista negra”, era divulgada, assertiva que acarretava pressão internacional, incitava as organizações sindicais, a imprensa e os parlamentares, o que redundava na adequação do país infrator às normas. Contudo, pela própria sanção moral imposta, a lista oficial foi extinta, permanecendo uma lista oficiosa (SUSSEKIND, 2000, 259).

É interessante que, mesmo com a extinção da lista oficial, a imprensa continua divulgando a relação dos Estados-membros negligentes. A título exemplificativo, em

¹² De acordo com o artigo 22 da Constituição da OIT: “Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho”. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informa%C3%A7%C3%B5es/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jun. 15.

30/05/2014, o jornal venezuelano “El Universal” divulgou que a Venezuela foi incluída na lista negra por descumprir as regras atinentes ao salário mínimo¹³.

A escolha do noticiário sobre a Venezuela é proposital, vez que aludido Estado não possui sólida democracia, contudo, a imprensa persiste expandindo as vozes da OIT.

De fato, a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência publicou em 2014 as atas da Conferência, indicando que a República Bolivariana de Venezuela estava descumprindo normas relativas a fixação do salário mínimo. A denúncia partiu de organismos internos do Estado-membro¹⁴.

Por amostragem, na 102ª reunião da Conferência, foram indicados 25 (vinte e cinco) Estados-membros com problemas na implementação das normas de Direito do Trabalho e um

¹³ “Este viernes Venezuela fue incluida en la lista de los 25 países que violan convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo que se desarrolla en Ginebra (Suiza), según informó Servando Carbone, coordinador de la Unión Nacional de Trabajadores (Únete). Señaló que en conversaciones con la dirigente sindical de Únete Marcela Máspero, quien asiste a la reunión del grupo en Ginebra, la medida contra Venezuela se enmarca dentro de la violación del Convenio 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos”. (FERNÁNDEZ, 2014, disponível em: <http://www.eluniversal.com/economia/140530/incluyen-a-venezuela-en-la-lista-negra-de-la-oit-por-falta-a-las-norma>. Acesso em: 31 mai. 2015).

¹⁴ “Venezuela, República Bolivariana de (Ratificación: 1944). Artículos 1 y 3 del Convenio. Métodos de fijación de los salarios mínimos – Consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión toma nota de los comentarios de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), recibidos el 15 de julio de 2013 y transmitidos AL Gobierno el 9 de septiembre de 2013. La OIE y la FEDECAMARAS indican que la nueva Ley Orgánica sobre el Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 30 de abril de 2012, confieren al Gobierno una función primordial en la fijación del salario mínimo, desplazando, así, a los interlocutores sociales que, según la antigua ley, se los consulta obligatoriamente. Con la nueva ley, se eliminó el proceso de consulta con la Comisión Nacional Tripartita. En lo sucesivo, el Gobierno, tras una larga consulta con las diferentes organizaciones sociales e instituciones socioeconómicas que elija, fijará cada año el salario mínimo mediante decreto presidencial. La OIE y la FEDECAMARAS precisan también que, desde 2002, el Gobierno ha venido fijando anualmente de manera unilateral el salario mínimo, sin un verdadero diálogo social en la materia, en violación del Convenio núm. 26 y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). La Comisión toma nota asimismo de los comentarios adicionales de la OIE, de 17 de julio de 2013, en los que La OIE declara que es vital el compromiso de los interlocutores sociales en la fijación, el ajuste y la aplicación del salario mínimo, y toma nota con preocupación de que no se tienen en cuenta en la determinación del salario mínimo, factores económicos tales como la tasa de productividad. En su respuesta recibida el 15 de noviembre de 2013, el Gobierno explica que, entre 1991 y 1999, los miembros de la Comisión Nacional Tripartita sólo llegaron a un acuerdo sobre el ajuste del salario mínimo en dos ocasiones, las dos veces en detrimento de otros derechos de los trabajadores, como las prestaciones sociales. El Gobierno indica que una de las peticiones más reiteradas en las asambleas de trabajadores durante el proceso constitucional de 1999, fue, por esta razón, el establecimiento de un mecanismo de fijación del salario mínimo, a salvo de los intereses políticos individuales. Desde 2000, el Gobierno revisa y fija, en consecuencia, el salario mínimo anualmente, siguiendo las recomendaciones de organizaciones sociales, sindicales y económicas, sin afectar a los demás derechos de los trabajadores. La Comisión quiere, no obstante, recordar que el artículo 3 del Convenio prescribe, como principio fundamental de todo sistema de fijación de salarios mínimos, la consulta real y efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y su participación en número igual y en el mismo plano de igualdad en los métodos para la fijación de salarios mínimos. En consecuencia, La Comisión solicita al Gobierno que tenga a bien precisar los medios que se propone aplicar con el fin de garantizar el pleno respeto de la obligación de consultar en un plano de igualdad con las organizaciones de empleadores y de trabajadores durante la toma de decisiones relativas a los salarios mínimos”. Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia: extractos de las actas. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rmes/documents/publication/wcms_320615.pdf. Acesso em: 4 jun. 15.

caso de progresso significativo¹⁵. Os Estados-membros nominalmente indicados constituem a chamada lista negra oficiosa.

Afora o controle permanente, outra forma da OIT atingir seus objetivos é a utilização dos procedimentos contenciosos, que são dois: a reclamação e a queixa (SUSSEKIND, 2000, 264).

Prevista no artigo 24 da Constituição da OIT¹⁶, a reclamação é um procedimento contencioso disponível às organizações de empregadores ou de empregados para levarem ao conhecimento da OIT o desrespeito a alguma norma convencional ratificada pelo país que possui jurisdição sobre elas.

Assim, quando determinado preceito convencional, devidamente ratificado pelo Estado-membro, não for satisfatoriamente cumprido, representantes dos trabalhadores ou dos empregadores poderão ir à OIT apresentar reclamação na tentativa de contornar a situação. Não havendo resposta positiva do Estado-membro contra o qual se apresentou a reclamação ou não sendo a resposta considerada satisfatória pelo Conselho de Administração, cabe a este decidir se torna ou não pública a reclamação, juntamente com a resposta, se houver (art. 25, Constituição da OIT¹⁷).

A exclusividade atribuída às organizações sindicais para impulsionar a reclamação nitidamente lhes atribui status de atores globais na luta pelos direitos trabalhistas.

A publicidade dada à reclamação e, quando houver, à resposta do Estado-membro, tem como objetivo a sanção moral, pressionando o Estado a satisfatoriamente cumprir com o que se obrigou junto à OIT.

¹⁵ “La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) examinó 25 casos individuales relativos a problemas en la implementación de las normas del trabajo, y un caso de progreso significativo. Los 25 casos se refieren a los siguientes países: Arabia Saudita, Bangladesh, Belarús, Camboya, Canadá, Chad, Egipto, España, Fiji, Grecia, Guatemala, Honduras, Kenya, Malasia, Mauritania, Pakistán, Paraguay, República de Corea, República Dominicana, República Islámica de Irán, Senegal, Swazilandia, Turquía, Uzbekistán y Zimbabue. La Comisión de la CIT dirigió atención especial a tres casos: Belarús, Fiji y Uzbekistán”. Conferencia de la OIT examinó aplicación de las normas del trabajo en 26 países. Disponível em http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/media-centre/news/WCMS_216513/lang-es/index.htm. Acesso em: 4 jun. 15.

¹⁶ “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”. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informa%C3%A7%C3%B5es/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jun. 15.

¹⁷ “Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em questão, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último terá o direito de tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada”. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informa%C3%A7%C3%B5es/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jun. 15.

Por sua vez, a queixa, prevista nos artigos 26 e seguintes da Constituição da OIT, é uma modalidade de procedimento contencioso utilizada também para garantir efetivo cumprimento de normas convencionais, na qual se informa à OIT da não adoção de medidas necessárias, por um determinado Estado-membro, ao cumprimento de uma convenção por este ratificada.

Inclusive, é por intermédio da queixa, de acordo com o artigo 30 da Constituição, que se comunica a OIT que determinado Estado-membro não submeteu uma convenção à autoridade nacional competente para lhe conceder eficácia interna¹⁸.

O controle da aplicação das normas da OIT não progrediu para aplicação de sanções diversas das morais ao Estado-membro violador. Busca-se, pelo próprio respeito a soberania, o empreendimento de esforços e medidas para aplicação das normas aprovadas mediante a pressão moral. A sanção econômica, prevista no texto de 1919, foi suprimida. A Constituição em vigor, no seu artigo 33¹⁹, aduz genericamente sobre a adoção de “qualquer medida que lhe pareça conveniente”, sem esmiuçar no que consiste (SUSSEKIND, 2000, 283).

4. A redefinição da OIT no mundo globalizado

A OIT surgiu em um mundo devastado pela primeira guerra mundial e na trégua para o desencadeamento da segunda guerra mundial.

O contexto histórico de seu surgimento e sua redefinição com o término da segunda guerra mundial destoam do mundo globalizado atual. Em que pese a OIT tenha evoluído substancialmente suas disposições, é necessária sua integral adaptação ao mundo globalizado.

Em 10/06/2008, frente a globalização, a OIT adotou a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, reconhecendo que o contexto demandava

¹⁸ “Caso um dos Estados-Membros não tome, relativamente a uma convenção ou a uma recomendação, as medidas prescritas nos parágrafos 5 b, 6 b, ou 7 b, I do art. 19, qualquer outro Estado-Membro terá o direito de levar a questão ao Conselho de Administração. O Conselho de Administração submeterá o assunto à Conferência, na hipótese de julgar que o Membro não tomou as medidas prescritas”. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informa%C3%A7%C3%B5es/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jun. 15.

¹⁹ “Se um Estado-Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações”. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informa%C3%A7%C3%B5es/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jun. 15.

intensificação de esforços e mobilização, inclusive revisão e adaptação de suas práticas institucionais para melhorar sua governança²⁰.

Arnaldo Sussekind entende que um pacto de solidariedade entre os atores econômicos e os atores sociais ocorrerá naturalmente, em decorrência do entrelaçamento entre os interesses:

Oxalá que os responsáveis pela ordem econômica internacional se convençam, sem tardança, que a progressiva ampliação da multidão de excluídos acabará por fraturar o sistema vigente e, em consequência, formulem e participem, efetivamente, de um pacto de solidariedade fundado na corresponsabilidade global, em proveito da humanidade. (2000, 264)

Obviamente que os interesses econômicos e sociais se comunicam, vez que o trabalhador assume o papel de consumidor. O desempregado, ou empregado em condições precárias, deixa de consumir e movimentar a própria economia. Assim, a fratura do sistema realmente é natural.

Contudo, as proposições da OIT não podem ficar atreladas a vontade dos Estados-membros ou aguardar um horizonte ainda utópico, devendo assumir um viés imperativo. A singela visibilidade do tema no cenário internacional com a pressão dos demais países, é insuficiente, dada a maximização do tema em debate.

Ora, se a globalização destrói as fronteiras, como não aplicar o mesmo preceito às proposições da OIT? Os Estados-membros devem ceder uma parcela da soberania para efetiva atuação da OIT.

A noção clássica de soberania, intuitivamente presente por ocasião do surgimento da OIT em razão do contexto histórico (guerra mundial), foi minorada.

²⁰ Reconhecendo que, face aos atuais desafios, a Organização deve intensificar seus esforços e mobilizar todos seus meios de ação para promover os objetivos constitucionais e, para assegurar uma maior eficácia desses esforços e reforçar sua capacidade para apoiar aos Membros a fim de alcançar seus objetivos no contexto da globalização, deverá:

(...)

Com tal finalidade, a Organização deveria revisar e adaptar suas práticas institucionais para melhorar sua governança e reforçar suas capacidades, com o fim de utilizar, da melhor forma possível, seus recursos humanos e financeiros, e a vantagem única que representa sua estrutura tripartite e seu sistema normativo, com vistas a: Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008, pág. 03. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informa%C3%A7%C3%B5es/documentos/WCMS_336918/lang-pt/index.htm. Acesso em: 04 jun. 2015.

Para Marcelo D. Varella a visão contemporânea de soberania não está adstrita ao poder absoluto e incondicional do Estado, mas fragmentada pelo interesse da população e da comunidade internacional, em razão do pluralismo das fontes jurídicas derivadas, dentre outras, das empresas transnacionais (VARELLA, 2013, 265). Luiz Alberto G. S. Rocha preceitua que a globalização inflexionou a doutrina da soberania nacional tida como inabaláveis e absoluta (ROCHA, 2008, 201)

O monopólio estatal é naturalmente fragmentado e parte transferido para instâncias internacionais. Marcelo D. Varella cita a Organização Mundial do Comércio, na qual a adesão de um Estado representa uma autolimitação da sua liberdade legislativa que não poderá afrontar os acordos internacionais obrigatórios. Em um contexto próximo ao trabalhista, cita o direito internacional humanitário, cujo expoente (Organização das Nações Unidas – ONU) interfere em Estados democráticos ou não (VARELLA, 2013, 266-267).

É necessário que sejam impostas sanções de natureza econômica aos Estados-membros descumpridores das normas expedidas pela OIT. Para tanto, a Organização Mundial do Comércio pode ser uma grande aliada. Deste entendimento pactua Steve Charnovitz:

Ahora bien, si la OIT decidiera emprender una revisión de las políticas de la OMC, del Banco Mundial y de otros organismos, debería adoptar tanto la óptica del empleo como la de la justicia social. (CHARNOVITZ, 2015, 101)

As disposições normativas da OIT acabam sendo melhor geridas em Estados-membros tradicionais. Nos países tidos como não democráticos, com os poderes constitucionais enfraquecidos – principalmente o Poder Judiciário – é preciso adotar medidas agressivas.

Uma forma de amenizar o problema em países não democráticos, é punir não o Estado-membro, mas eventuais empresas transnacionais atuantes. Inclusive, tal teria o condão de atribuir responsabilidade não apenas aos Estados, sejam eles membros ou não da OIT, mas a atores globais que gozam de poderes superiores àqueles.

Para Steve Charnovitz:

Un estudio reciente propone, por ejemplo, que la OIT asigne responsabilidad legal no solo a los Estados en cuyo territorio se producen violaciones de los derechos laborales, sino también a

quienes las perpetran, entre ellos las corporaciones transnacionales y los gobiernos de los países donde tienen su sede. (CHARNOVITZ, 2015, 101)

Portanto, é necessária a redefinição da OIT no mundo globalizado, avançando para aplicação de sanções econômicas, vez que a pressão moral não gera efeitos em países alheios aos dispositivos internacionais.

Considerações finais

A globalização econômica é um fenômeno irreversível, e, sendo uma nova fase do capitalismo global, alterou as relações de trabalho, notadamente porque o salário e demais encargos trabalhistas representam considerável custo que tende a ser o pêndulo do lucro empresarial.

Ante a internacionalização do capital, é necessário que os direitos trabalhistas sejam protegidos em escala transnacional, vez que a globalização rompeu as fronteiras, sendo comum uma empresa estar situada em determinado país e deslocar a mão-de-obra para outros países em busca de redução de custo.

As relações de trabalho, impulsionadas unicamente pelo mercado, naturalmente geram um grave dano social. É necessário que se equalize os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, objetivo pretendido pelo Brasil no artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal.

Neste contexto, a OIT assume o protagonismo, seja pela evolução história ou pelos resultados obtidos na defesa dos direitos trabalhistas. Vale destacar que a OIT foi agraciada com o prêmio Nobel da Paz em 1969.

Contudo, o importante papel desenvolvido pela OIT enseja uma mudança de paradigmas, em razão do contexto econômico que decorre da globalização.

A efetividade das normas da OIT não pode estar atrelada unicamente a sanção moral dos Estados-membros negligentes. É necessário que sanções de outra estirpe – econômicas – sejam aplicadas.

Ademais, não é crível isentar as empresas transnacionais da responsabilidade na efetividade dos direitos trabalhistas. Tais empresas devem assumir os ônus decorrentes da exploração, se submetendo a atividade normativa da OIT sob pena de também sofrerem sanções.

Com tal escopo, a OIT fará frente a globalização, mantendo a luta pelo nobre objetivo da paz e justiça social pelo trabalho.

Referências

- ARAÚJO, Carla e OSCAR, Naiana. Campanha pede que McDonald's cumpra leis trabalhistas. Revista Exame.com, fev. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/campanha-pede-que-mcdonald-s-cumpra-leis-trabalhistas>>. Acesso em: 10 mai. 2015.
- ARNAUD, André-Jean. Governar sem fronteiras: entre globalização e pós-globalização. Crítica da razão jurídica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.
- AROUCA, José Carlos. O Sindicato em um mundo globalizado. São Paulo: LTR, 2003.
- CHARNOVITZ, Edward. Reinventar la OIT. Revista Internacional del Trabajo. v. 134, 2015, p. 99-105.
- FERNÁNDEZ, Yaneth. Incluyen a Venezuela en la "lista negra" de la OIT por falta a las normas. **El Universal**, Caracas, Venezuela, 30 mai. 2014. Economía. Disponível em <http://www.eluniversal.com/economia/140530/incluyen-a-venezuela-en-la-lista-negra-de-la-oit-por-falta-a-las-norma>. Acesso em: 31 mai. 2015.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia: extractos de las actas*. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rmes/documents/publication/wcms_320615.pdf. Acesso em: 4 jun. 15.
- _____. *Conferencia de la OIT examinó aplicación de las normas del trabajo en 26 países*. Disponível em: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/media-centre/news/WCMS_216513/lang--es/index.htm. Acesso em: 04 jun. 2015.
- _____. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 04 jun. 2015.
- _____. *Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008*. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 04 jun. 2015.
- MARX, Karl. O capital: Crítica da Economia Política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979. (Livro I).

_____ e ENGELS, Friedrich. Manifesto Comunista. Tradução de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

ROCHA, Luiz Alberto G. S. Estado, democracia e globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 3ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTR, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2000.

VARELLA, Marcelo D. Direito internacional público. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

WEBSTER, Edward. Se redefinen las fronteras de las relaciones laborales. Aportaciones desde Sudáfrica. Revista Internacional del Trabajo. v. 134, 2015, p. 31-41.

ZOLA, Émile. Germinal. São Paulo: Martin Claret, 2006.