

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Julie Santos Teixeira

DIREITO UNIVERSAL DO TRABALHO

Belo Horizonte

2017

Julie Santos Teixeira

DIREITO UNIVERSAL DO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Vítor Salino de Moura
Eça

Co-orientador: Prof. Dr. Cleber Lúcio de
Almeida

Belo Horizonte

2017

Ficha catalográfica

Julie Santos Teixeira

DIREITO UNIVERSAL DO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Prof. Dr. Vitor Salino de Moura Eça – PUC Minas (Orientador)

Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida – PUC Minas (Co-orientador)

Prof. Dr. Milton Vasques Thibau de Almeida – UIT (Banca examinadora - Membro Titular)

Prof. Dr. Rodolpho Barreto Sampaio Júnior – PUC Minas (Banca examinadora - Membro Suplente)

Belo Horizonte, 20 de março de 2018.

“Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre
senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que
liberta.”

(Henri Lacordaire)

RESUMO

O fenômeno da globalização trouxe grandes impactos na seara laboral. Alguns, nefastos, têm acelerado o processo generalizado de desmonte do Direito do Trabalho. Com a abertura dos mercados, empresas se deslocam no globo em busca de locais em que a legislação trabalhista é inexistente ou pouco protetiva, ocasionando o fenômeno do *dumping* social. Os países, para se manterem “atrativos”, se veem obrigados a lançar mão de suas políticas laborais e sociais, gerando um nivelamento por baixo dos respectivos direitos. Esta prática tem gerado um processo de flexibilização do Direito do Trabalho com conseqüente agressão à dignidade do trabalhador. O Direito do Trabalho, sendo meio de inserção social, de acesso à democracia, de distribuição de renda e cidadania, deve ser fortalecido. Para que todos os trabalhadores tenham garantido um trabalho digno e decente, devem ser assegurados, em todos os níveis normativos, meios de efetivação de um patamar razoável de direitos trabalhistas. Muitas têm sido as tentativas nessa direção, seja por meio da intervenção das instituições que compõem as estruturas estatais de proteção do trabalho e do trabalhador, seja por meio das organizações internacionais. Entretanto, milhares de trabalhadores, de diversas partes do mundo, ainda são submetidos a condições precárias, inseguras e insalubres de trabalho. Há um cenário crônico de inefetividade do Direito do Trabalho, sendo imperioso resistir a esse processo universal de desmantelamento dos direitos laborais. Muitos são os desafios contemporâneos de um mundo do trabalho em crise, entretanto há que se estabelecer um arcabouço de direitos e assegurá-los a todos, independentemente de sua origem, cultura, sexo, cidadania: um patamar aceitável de direitos universais. A partir dessa abordagem, a pesquisa analisará o processo global de desconstrução do Direito do Trabalho. O objetivo central deste estudo é comprovar a necessidade da redefinição dos instrumentos para oposição e reação a esse processo. Para enfrentamento da temática, adotou-se o método jurídico-sociológico, analisando a história das relações laborais, as dimensões do Direito do Trabalho, as instituições de tutela dos direitos laborais nos multiníveis existentes e sua efetividade, por meio de amplo levantamento teórico e investigativo. Ao final, defende-se que as soluções devem ser globais pois os desafios postos têm a mesma magnitude. Faz-se iminente um ordenamento jurídico internacional adequado, no qual sejam estabelecidos, e assegurados, direitos humanos trabalhistas universais, dotados de efetividade.

Palavras-chave: Globalização. Direito do Trabalho. *Dumping* Social. Direito Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

The phenomenon of globalization has brought great impacts to the labor market. Some of those obscure effects have accelerated the generalized process of dismantling Labor Law. With the opening of markets, companies have been moved around the globe in search of places where labor legislation is non-existent or insufficient, causing the phenomenon of social dumping. Countries, in order to remain "attractive", are obliged to use their labor and social policies, creating a leveling off under their respective rights. This practice has generated a process of labor law flexibilization with consequent aggression to the dignity of the worker. Considering that the Labor Law is a means of social insertion, access to politics and democracy, income distribution and citizenship, it must, therefore, be strengthened. In order to all workers to have guaranteed decent and worthy work, those means must be ensured, at all normative levels, of achieving reasonable level of labor rights. Many attempts have been made in this direction, either through the intervention of the institutions that make up state structures for the protection of labor and the worker, or through international organizations. However, thousands of workers from all over the world are still subjected to precarious, insecure and unhealthy working conditions. There is a chronic scenario of labor law ineffectiveness, and it is imperative to resist this universal process of dismantling labor rights. There are many contemporary challenges of a world with work in crisis; however, a framework of rights must be established and ensured to all, regardless of origin, culture, sex, citizenship: an acceptable level of universal rights. From this approach, the research will analyze the overall process of deconstruction of Labor Law. The central objective of this study is to prove the need to redefine the instruments for opposition and reaction to this process. To deal with this issue, the legal-sociological method was adopted, analyzing the history of labor relationship, the dimensions of Labor Law, the institutions for safeguarding labor rights in existing multi-levels and their effectiveness, through a broad theoretical and investigative survey. In the end, it is argued that solutions must be global because the challenges posed have the same magnitude. Appropriate international legal order is imminent, in which universal and effective human labor rights are established and guaranteed.

Keywords: Globalization. Labor Law. Social Dumping. International Labor Law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ALADI	Associação Latino-Americana de Integração
CE	Comunidade Europeia
CELAC	Comunidade de Estados Latino-Americanos e Caribenhos
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIDT	Comissão Internacional de Direito do Trabalhador
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CorteIDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CR/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GATT	Acordo Geral de Tarifas e Comércio
MERCOSUL	Mercado Comum do Cone Sul
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
OTCA	Organização do Tratado de Cooperação Amazônica
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
SIDH	Sistema Interamericano de Direitos Humanos
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
EU	União Europeia
UNASUL	União de Nações Sul-Americanas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 A RAZÃO DE SER DO DIREITO DO TRABALHO	17
2.1 O surgimento do Direito do Trabalho	17
2.2 As funções do Direito do Trabalho	20
3 AS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	29
3.1 Histórico da constituição das fontes do Direito do Trabalho	29
3.2 Conceitos das fontes do Direito do Trabalho	32
3.3 Fontes do Direito do Trabalho	34
3.3.1 Fontes internas do Direito do Trabalho	34
3.3.2 Fontes externas do Direito do Trabalho	43
3.3.2.1 Fontes regionais de Direito do Trabalho	47
3.3.2.1.1 O MERCOSUL e sua Declaração Sociolaboral	48
3.3.2.1.2 A OEA, o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos e suas fontes.....	51
3.3.2.2 Fontes Internacionais de Direito do Trabalho	58
3.3.2.2.1 Tratado de Versalhes (1919).....	60
3.3.2.3 Fontes transnacionais de Direito do Trabalho.....	65
3.3.2.4 Fontes Universais de Direito do Trabalho.....	67
4 A (IN)EFETIVIDADE DO DIREITO DO TRABALHO NO PANORAMA GLOBAL	75
4.1 O processo global de desconstrução do Direito do Trabalho e o <i>dumping</i> social	78
5 DA NECESSIDADE DE (RE)DEFINIÇÃO DE INSTRUMENTOS (ADEQUADOS) PARA OPOSIÇÃO E REAÇÃO AO PROCESSO DE DESCONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	83
5.1 Para desafios globais, soluções da mesma magnitude	86
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÕES.....	95
REFERÊNCIAS	99

1 INTRODUÇÃO

Em 2013, a ilha de Lampedusa – no extremo sul da Itália – se tornou cenário de terror e mortes. Centenas de imigrantes fugindo da miséria, perseguição política e fome morreram afogados na travessia do mar Mediterrâneo. (IGREJA CATÓLICA, 2013). Durante a Santa Missa, o Papa Francisco exortou a todos para o "despertar [de] suas consciências" e o combate ao que chamou de "globalização da indiferença".

Segundo o Papa Francisco:

[...] a cultura do bem-estar, que nos leva a pensar em nós mesmos, torna-nos insensíveis aos gritos dos outros, faz-nos viver como se fôssemos bolas de sabão: estas são bonitas, mas não são nada, são pura ilusão do fútil, do provisório. Esta cultura do bem-estar leva à indiferença a respeito dos outros; antes, leva à globalização da indiferença. Neste mundo da globalização, caímos na globalização da indiferença. Habitua-mo-nos ao sofrimento do outro, não nos diz respeito, não nos interessa, não é responsabilidade nossa! (IGREJA CATÓLICA, 2013).

É necessário despertar as consciências, refletir e mudar concretamente certas atitudes humanas que vão na contramão da solidariedade e do bem-estar coletivo. Decisões socioeconômicas tomadas por pequenos grupos detentores de poder em âmbito global têm levado a tragédias como a de Lampedusa.

E o que o Direito do Trabalho tem a ver com isso? Tudo! A globalização e a abertura econômica das fronteiras geraram uma miscigenação de culturas, povos, mercados de trabalho, políticas de governo e respectivas legislações. Nesse contexto, o mundo do trabalho foi diretamente afetado, sendo criadas novas modalidades de prestação de serviço, necessidades e desafios.

Em busca de melhores condições para desenvolvimento de seus negócios – leia-se menores custos – empresários deslocam os postos de trabalho para outras regiões dentro das fronteiras, outros países e até continentes nos quais a força de trabalho é mais barata. Para atrair empreendimentos e tornar seus mercados mais atrativos aos olhos do empresariado, os Estados têm cedido e desmantelado suas legislações trabalhistas, como forma de baratear o custo da mão de obra local.

A menor despesa para os investidores é resultante da combinação de vários fatores, entre eles a instalação de suas empresas em locais com ordenamentos trabalhistas menos protetivos. Para atraí-los, tem-se provocado o desmoronamento da lógica estatal inclusiva, que se fazia com a adoção de políticas condizentes com o Estado de Bem-Estar Social. Nesse compasso, os países têm dado espaço à concorrência precarizante, resultado do fortalecimento do capital em desfavor do desenvolvimento social.

Sempre que novos dados sobre distribuição de renda são divulgados, constata-se o aumento da distância entre aqueles que estão no topo da hierarquia social e os que se encontram na base.

A história comprova, por meio de fatos e dados estatísticos, que o fortalecimento do Direito do Trabalho é ferramenta eficaz para a retomada do desenvolvimento socioeconômico das nações em momentos de adversidades. Na tentativa de combater os elevadíssimos índices de desemprego alcançados desde os anos 1920, que explodiram com a crise de 1929, as nações abandonaram as políticas ultraliberais adotadas à época e retomaram a intervenção estatal por meio de atos políticos em direção à valorização do trabalho e do emprego.

Por ser uma eficaz ferramenta de distribuição de riquezas, o Direito do Trabalho pode reverter o atual quadro caótico de injustiças sociais, contribuindo para o encaminhamento de possíveis soluções em um cenário de crescentes disparidades. Entretanto, constata-se que há um forte processo global de desconstrução do Direito Trabalhista, tornando-se iminente a definição de instrumentos adequados para resistir, se opor e reagir a esse movimento.

É necessário que sejam propostas novas roupagens ao Direito do Trabalho: respostas globais, diante de desafios da mesma magnitude. Sem perder de vista seus princípios basilares, respeitada a dignidade humana, em direção à progressividade dos direitos laborais e da valorização do trabalho, torna-se indispensável a ampliação de suas fontes internacionais, bem como a instituição de meios de coerção para lhes dar efetividade, de maneira a estabelecer um patamar de direitos trabalhistas em nível global.

O enfoque desta pesquisa é identificar as dimensões do Direito do Trabalho, suas principais fontes internas e externas, bem como os relevantes instrumentos nacionais e internacionais de tutela da efetividade dos normativos trabalhistas existentes.

Após essas considerações, serão tecidas as devidas críticas às fontes e instrumentos contemporâneos ao processo global de desconstrução dos ordenamentos laborais, apontadas as deficiências que sistematicamente têm inviabilizado a resistência e a oposição adequadas à garantia de um Direito do Trabalho efetivo para todos.

Em seguida, serão propostas medidas para minimização do problema, por meio da implementação de um ordenamento jurídico-trabalhista universal, dotado de vigência, execução e eficácia imediatas, em razão da dispensabilidade de procedimentos internos de ratificação pelos países. Sim, esses são temas cujas propostas práticas são desafiadoras, ainda incipientes e, portanto, carecem da contribuição de novos estudos e investigações.

2 A RAZÃO DE SER DO DIREITO DO TRABALHO

Para se entender o que justifica e explica a razão de ser do Direito do Trabalho, há que se percorrer sua trajetória histórica desde sua origem, abordando seu processo evolutivo e as funções que assume na contemporaneidade.

2.1 O surgimento do Direito do Trabalho

Isolado, dificilmente o ser humano consegue suprir suas necessidades; por isso ele decidiu unir esforços com outros, inicialmente em pequenas comunidades, que evoluíram em complexidade até constituírem o que hoje se denomina sociedade. Ocorre que a existência natural de interesses opostos entre os indivíduos acarretava, invariavelmente, conflitos, sendo as retaliações feitas pelas próprias mãos e comumente em intensidade desproporcional ao dano sofrido; forma de solução de conflito denominada autotutela. Para garantia da própria convivência humana e da pacificação social, surge o Direito, que por meio de suas ramificações regula, resolve, orienta e legitima as múltiplas relações sociais, inclusive as laborais. (ALMEIDA, C., 2016a, p. 27-28).

O trabalho produtivo pode ser exercido por conta própria, quando os frutos são voltados para as próprias necessidades ou transferidos mais tarde a outrem; ou por conta alheia, quando os frutos são imediatamente entregues a terceiro, que em contrapartida retribui com o valor ajustado, que será utilizado para satisfação das necessidades do obreiro. Ressalte-se que, até surgir a última tipologia, ocorreram profundas variações nas formas de interação entre o trabalhador e o tomador ao longo da história. (VIANA, 2016b, p. 1).

Na Antiguidade clássica, em especial nas sociedades greco-romanas, o trabalho manual era percebido de forma negativa, penosa, desprezível, sendo destinado aos indignos. Nesse contexto, o homem que trabalhava era reduzido a mercadoria e percebido como coisa, o que viabilizava, por consequência, a escravidão.

Em Roma, por volta do século III, os pequenos proprietários rurais, sufocados pelos altos impostos e temerosos pelos altos índices de violência promovida pelos bárbaros, trocaram suas terras pela proteção nas colônias. Como contrapartida, obrigaram-se a transferir o excedente econômico da produção, a título gratuito, ao senhor; isto é, trabalharem graciosamente e até mesmo se submeterem a possíveis punições e maus tratos (em relação similar à de servidão que surgiria a seguir, nos feudos). Ressalta-se que, em tais

circunstâncias, não mais eram percebidos como coisas, mas como pessoas. (BARROS, 2013, p. 47).

A partir do século X, os residentes dos feudos passaram a adquirir mercadorias produzidas fora dos feudos, em comunidades que se formaram às margens de rios, lagos e mares (BARROS, 2013, p. 47-48). Em busca de oportunidades de ascensão social, os servos-camponeses foram atraídos para essas primeiras aglomerações urbanas, chamadas de vilas, comunas e burgos. Nesses locais, surgiram as corporações de ofício, que regulavam a produção e introduziram as primeiras formas de prestação de trabalho livre – como ato volitivo do obreiro, mas nem sempre quanto à escolha do ofício dentro da corporação – e remunerado. A relação de trabalho criada nas corporações de ofício, reguladas por normas e estatutos impostos aos obreiros, além de sofrer os excessos praticados pelos mestres, provocou, com o tempo, greves e rebeliões. Márcio Túlio Viana (2016b, p. 1-2) constata que foi exatamente nesse período histórico que se deu a transição do modo de produção para o sistema mercantil, atualmente prevalente nas sociedades democráticas contemporâneas. Alice Monteiro de Barros endossa:

Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofício, geradores de greves e revoltas dos companheiros, principalmente em face da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família, associada à incapacidade de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas exigências socioeconômicas, dada a tendência monopolizadora e o apego às formas superadas de produção [resistência à substituição das ferramentas manuais por máquinas em plena Revolução Industrial], foram [...] motivos mais do que suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil. (BARROS, 2013, p. 49).

Com o fim das corporações de ofício, os trabalhadores obtiveram a liberdade para o trabalho que lhes conviesse, entretanto, por bastante tempo, restaram proibidas quaisquer modalidades de associação ou órgãos de classe, o que impediu, por longos anos, o desenvolvimento dos sindicatos. A liberdade individual foi consagrada e passou a ter força de lei entre as partes.

Como é sabido, a Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX) acarretou grandiosas mudanças na organização do trabalho. A aglomeração dos trabalhadores nas fábricas possibilitou o surgimento da classe operária, da consciência coletiva, do sentimento de solidariedade, bem como dos sindicatos. Devido à utilização de máquinas, e por consequência exigência menor de esforço físico na produção, foi possível inserir mulheres e crianças, que, menos mobilizados, submetiam-se a jornadas extenuantes em troca de salários mais baixos que aqueles pagos aos homens. Diante desse contexto, a mão de obra masculina foi reduzida e

substituída por aqueles, que garantiam mais lucratividade e docilidade. (BARROS, 2013, p. 51).

Com as mudanças advindas da Revolução Industrial, se tornou conflituosa a atmosfera entre interesses individuais e coletivos, fabricantes e operários. O clima de revolta da classe operária, que se indignava com a opressão e péssimas condições de trabalho às quais era submetida pelo patronato, ameaçava a ordem e a própria estrutura da sociedade. Havia a iminente necessidade de intervenção estatal por meio de normas jurídicas que promovessem um justo equilíbrio entre capital e trabalho. Por outro lado, as normas civilistas não ofereciam respostas adequadas às questões que surgiam em razão das relações de trabalho (livre) humano que se estabeleciam.

Assim, no início do século XIX, começam a surgir as primeiras normas trabalhistas em praticamente todos os povos: uma típica intervenção, de caráter mais humanitário do que jurídico, em defesa ao desprotegido e desamparado, tendo como destinatários, em especial, as mulheres e crianças, que eram, na ocasião, a mão de obra mais explorada. (BARROS, 2013, p. 52-53).

Diante da tamanha opressão da mão de obra feminina e infantil, a Igreja passou a denunciar os abusos da exploração da mão de obra humana, submetida a condições indignas, e exortou o Poder Público a intervir de forma contundente nas relações de trabalho com a finalidade de assegurar o bem comum. As manifestações formais podem ser constatadas “[...] por meio da Encíclica *Rerum Novarum* (1891), de Leão XIII, passando pela *Quadragesimo Anno* (1931) ou pela *Divini Redemptores* (1931), ambas de Pio XI” (BARROS, 2013, p. 51-52). Em razão de seus manifestos e orientações, pode-se destacar que a Igreja influenciou, de forma decisiva, a mudança de perspectiva do trabalho, cuja direção apontou para a promoção da dignidade daquele que trabalha, com reflexos na criação, com o tempo, de legislações protetivas aos obreiros.

Vólia Bomfim Cassar realiza uma breve reflexão sobre a história da constituição do próprio Direito do Trabalho como fruto de diversas pressões. As coerções se faziam presentes também no contexto internacional, a partir da elaboração das normativas que hoje integram o rol de suas fontes:

Em um regime onde mundialmente se defendia a total separação entre o Estado e a sociedade civil, grande foi o avanço obtido através dos movimentos operários, em meados do século XIX, em que se presenciou o nascimento do Direito do Trabalho conferindo um caráter público às relações de esfera privada. O *welfare* foi a expressão de um movimento que teve origem na sociedade civil europeia, com legítima pretensão universalista, em razão da centralidade do trabalho na organização da sociedade industrial. A necessidade de o Estado intervir na relação

contratual para proteger a parte hipossuficiente, até então regida pelas leis de mercado, foi movida pela pressão da sociedade operária, pelas relações internacionais (Declaração Universal dos Direitos do Homem e Tratado de *Versailles* OIT) e pela ação da Igreja (Encíclica *Rerum Novarum*). (CASSAR, 2014, p. 21, grifos do autor).

A modificação das normas trabalhistas se deu de forma diferenciada nos diversos países. Logo, cada sociedade passou de uma fase para outra em tempos distintos, à medida que se desenvolvia localmente a própria noção de democracia. Pode-se observar tal fenômeno quando se constata que, enquanto a regulamentação que pôs fim à exploração forçada de mão de obra na sociedade japonesa data de 1590, na portuguesa se deu em 1761 e no Brasil somente em 1888, quando o trabalho passou a ser, ao menos formalmente, livre¹. Os fatos e a história evidenciam que, como fruto das relações entre trabalhadores e patrões, surge um ramo especializado do Direito para regular o trabalho livre. (LISTA..., 2017).

Conforme ensina Héctor-Hugo Barbagelata (1996, p. 13-21), o particularismo do Direito do Trabalho consiste em oferecer novas respostas e atitudes diante das realidades, problemas e especificidades do mundo do trabalho. Era imperativo conceber de forma singular a igualdade entre as pessoas em razão do objeto de sua proteção: o trabalho e o trabalhador. Dessa particularidade decorrem as outras características que tornam o Direito do Trabalho tão peculiar:

A) subjacência do conflito nas relações trabalhistas; B) dimensão coletiva do conflito trabalhista; C) papel central da negociação; D) repercussão no âmbito das fontes do Direito; E) significação do tempo social no sistema normativo-trabalhista; F) variedade e poderes dos operadores jurídicos. (BARBAGELATA, 1996, p. 21).

Somente em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Direito do Trabalho se concretizou como ramo autônomo na seara jurídica e foi então iniciado o desafiante processo de universalização das normas laborais.

2.2 As funções do Direito do Trabalho

Tradicionalmente, afirma-se que o Direito do Trabalho é o ramo do Direito que regulamenta as relações de trabalho subordinado, os trabalhadores-empregados. Sob este prisma, o Direito do Trabalho estabelece as obrigações, direitos e limites a ambas as partes: aquela que necessita da mão de obra para satisfação de suas necessidades – empregador – e aquela que utiliza sua força de trabalho como meio de obter a contrapartida financeira necessária à sua sobrevivência e daqueles que porventura sustenta – empregado.

¹ A respeito do trabalho escravo no mundo e no Brasil, ver Julie Santos Teixeira (2017).

Alguns doutrinadores defendem que a denominação Direito do Trabalho deve incluir outras possibilidades de labor equivalentes ao trabalho tipicamente subordinado, predominante à época da publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Destaca-se, entre eles, Sergio Pinto Martins, que defende essa perspectiva em sua lição doutrinária:

O Direito do Trabalho vai estudar uma espécie de trabalhador: o empregado, que é o trabalhador subordinado ao empregador, que não tem autonomia em seu mister. [...]

O Direito do Trabalho estuda não o trabalho autônomo, mas o trabalho subordinado [e situações análogas].

Com o emprego da expressão *situações análogas*, pretendo tratar das situações que têm semelhança com o trabalho subordinado, mas que necessariamente não são iguais a ele. O trabalhador temporário e o doméstico não deixam de ser subordinados. (MARTINS, 2014, p. 19, grifo do autor).

Sergio Pinto Martins expõe sua insatisfação em relação à restrição do ordenamento pátrio contemporâneo quando depreende que “O Direito do Trabalho deveria dizer respeito a qualquer tipo de trabalhador, mas, na verdade, tutela o trabalho subordinado e condições análogas” (MARTINS, 2014, p. 17).

A crítica às perspectivas apresentadas consistem na restrição que o doutrinador impõem ao Direito do Trabalho, quando o vincula exclusivamente ao trabalhador subordinado ou a situações análogas ao empregado. Ora, a legislação trabalhista regula diversas modalidades das relações de trabalho, não somente a relação de emprego: o parceiro, rural, avulso etc.

Para Márcio Túlio Viana, é necessário reverter a tendência restritiva do campo de aplicação do Direito do Trabalho, reconstruindo seu conceito de forma a ampliar os sujeitos por ele tutelados: “Para isso, será preciso (re)valorizar, como critérios, não só a dependência econômica, como a integração da atividade do prestador à atividade da empresa [...]” (VIANA, 2016b, p. 10). Nesse sentido, os pressupostos fático-jurídicos tradicionalmente utilizados para confirmar uma relação de emprego devem ser ampliados em direção à ponderação sobre a imprescindibilidade do labor prestado e suas repercussões na cadeia produtiva, em respeito ao princípio da primazia da realidade, basilar das relações laborais.

A legislação trabalhista deve abarcar, com proteções heterogêneas, todos os trabalhadores. Vólia Bomfim Cassar aquiesce e pontua que:

[...] o Direito do Trabalho é muito mais amplo, tem toda uma conotação coletiva, social, com institutos internacionais, nacionais e setoriais que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, à proteção das minorias e dos hipossuficientes, à proteção da sociedade trabalhadora. Também tem a visão e abordagem econômica, quanto aos tributos e encargos trabalhistas, mercado de trabalho, globalização da

economia e consequente flexibilização das obrigações trabalhistas para sobrevivência da empresa. (CASSAR, 2014, p. 5).

As concepções apresentadas até então, embora distintas em alguns pontos, são meramente normativas. Restringem-se ao papel e **dimensão reguladora** do Direito do Trabalho e à definição de seus destinatários. Entretanto, defende-se neste estudo que o Direito do Trabalho deve ser percebido de modo mais dilatado pois está diretamente incumbido, desde sua origem, a se tornar promotor de melhores condições de vida e bem-estar a todos que dependam de sua força de trabalho para auferir a renda necessária à sua sobrevivência e à dos que dela também necessitam para uma vida digna.

Estender e modular o Direito do Trabalho a todos que contribuem pessoalmente com seu esforço (físico ou mental) nas etapas antecedentes ao produto (ou serviço) final é meio de garantia de um pouco mais de dignidade a cada indivíduo-parte. Márcio Túlio Viana confirma que abarcar o autônomo, as novas categorias de trabalhadores que surgirão e até mesmo os desempregados são alternativas que não se excluem e alega que:

O difícil é saber como, na prática, viabilizá-las. Seja como for, o novo Direito terá de considerar a realidade cambiante da vida do trabalhador, que hoje pode ser servente, amanhã pedreiro, depois camelô, de novo servente, em seguida aprendiz, no outro mês moto-boy e mais tarde, talvez, um alcoólatra de bar ou um malabarista de rua.

Reconhecer essa realidade não significa, naturalmente, conformar-se – mas interagir com ela, corrigindo-a na medida do possível e neutralizando os seus efeitos quando não houver outra saída. Assim, o papel do novo Direito do Trabalho terá de ser bem maior do que jamais foi. Ele servirá de costura a esses recortes de vida, com proteção variada e variável, mas sempre presente, e muito mais efetivo do que hoje. (VIANA, 2016b, p. 4).

Restringir o Direito do Trabalho à regulação das regras trabalhistas é conduzi-lo à asfixia. A criação, interpretação e aplicação de suas normas deve levar em conta uma visão holística, que vai além das relações bilaterais ou coletivas, e alcança múltiplos e diversos contextos econômicos, políticos e sociais.

Salienta-se que o Direito do Trabalho é historicamente o ramo responsável por legitimar e viabilizar o sistema produtivo capitalista pois, ao pacificar os conflitos oriundos dos interesses antagônicos entre empregado e empregador, organizar a disponibilidade voluntária da mão de obra necessária para o trabalho e ainda estabelecer reciprocidades às partes, garante a engrenagem necessária ao próprio sistema de produção. Para Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 119), trata-se da função política e da **dimensão conservadora** do ramo especializado trabalhista. Jorge Luiz Souto Maior destaca a regulamentação dessa função na própria Constituição da República de 1988 (CR/88):

É inegável que a Constituição brasileira preservou as bases do modelo capitalista: direito de propriedade, livre-iniciativa e direitos individuais. No entanto, não o fez a partir de uma ordem jurídica liberal. O sistema jurídico constitucional fixou como parâmetro a efetivação de valores que considera essenciais para a formação de um “desenvolvimento sustentável”, ou, em outras palavras, um capitalismo socialmente responsável a partir dos postulados do Direito Social. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 355).

Além das dimensões regulamentadora e conservadora do Direito do Trabalho, existem ainda três que devem ser consideradas: as funções social, política e humana. (ALMEIDA, C., 2015, p. 235-236).

Em sua **dimensão social**, o Direito Trabalhista permite o acesso direto do trabalhador a riquezas, constituindo meio real de repartição de renda, redução da pobreza e das disparidades sociais. Esse caráter socializante evidencia a finalidade distributiva e coletiva do Direito Laboral, menos ocupado com o patrimônio individual, como eram as primeiras normas jurídicas.

Na sociedade capitalista, fundamentalmente desigual, foi possível a distribuição de ganhos a um grande número de pessoas, via contrato de emprego, fruto do Direito Trabalhista dos últimos 150 anos. Ampliar a proteção às diversas categorias de trabalhadores, sejam elas típicas ou atípicas, é meio eficiente de combater a pobreza, que tem se alastrado cada vez mais rápido por todos os continentes. Mauricio Godinho Delgado reforça essa tese quando afirma que “[...] o contrato empregatício desponta como o principal veículo de conexão do indivíduo com a economia, seu ramo jurídico regulador – [logo,] o Direito do Trabalho – torna-se um dos mais eficientes e genéricos mecanismos de realização de justiça social no sistema capitalista.” (DELGADO, 2015, p. 116). Por princípio, tem-se que o Direito não deve disciplinar a vida e as relações de uma forma qualquer, mas com a pretensão de promover a justiça nas relações sociais.

Como veículo promotor de justiça social, o ordenamento jurídico trabalhista, quando devidamente regulado, colabora decisivamente para a concretização de uma sociedade mais igualitária e para a redução das desigualdades, conforme determinam o art. 3º, incs. I e III, e o art. 193, ambos da CR/88. Adotando essa postura, Carlos Henrique Bezerra Leite assevera que o Direito é:

[...] o ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados a regular as relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a proteção e a **melhoria das condições sociais dos trabalhadores**. (LEITE, 2013, p. 52, grifo nosso).

Depreende-se, do conceito acima exposto, que o doutrinador dá um passo adiante aos anteriores e incorpora ao conceito o objetivo maior do ramo, qual seja, a promoção de melhores condições sociais aos trabalhadores.

A dimensão social do Direito do Trabalho reproduz-se ainda na geração de renda e, por conseguinte, na distribuição de riquezas e redução das desigualdades sociais das grandes massas populacionais. Trata-se da concretização de ações que promovam justiça social a partir da repartição dos benefícios oriundos do progresso econômico-social a todos os envolvidos no processo de produção de bens e serviços. A socialização dos direitos remete à intenção de distribuir, também, o ônus entre as partes envolvidas nas relações de trabalho. O Direito do Trabalho torna-se, portanto, meio de redução das distorções socioeconômicas inerentes ao sistema capitalista e de emancipação da democracia.

A construção de uma sociedade justa, em que se busca a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais, com conseqüente promoção do bem-estar de todos, como objetivos fundamentais da República, conforme determina o art. 3º da CR/88, somente serão concretizáveis se houver solidariedade entre Estado, empregados e empregadores, cada qual na medida de sua capacidade de suportar os encargos advindos dessa equação. Nesse sentido, confirma o preâmbulo da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, quando considera que os Estados partes “[...] reconhecem que a concretização da justiça social requer indubitavelmente políticas que priorizem o emprego como centro do desenvolvimento e do trabalho de qualidade [...]” (BRASIL, 2015).

A **dimensão política** do Direito Trabalhista é revelada ao possibilitar a construção de condições jurídicas necessárias à garantia da participação dos trabalhadores na definição das políticas sociais e econômicas do Estado e ao reafirmar seu papel na construção e fortalecimento da democracia.

O riquíssimo preâmbulo da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL assevera ainda que o fortalecimento da democracia passa pelo direito ao trabalho digno:

[...] os Estados Partes concordam que a plena vigência dos valores democráticos somente é possível em uma sociedade altamente participativa e inclusiva, nos âmbitos político, econômico, social e cultural, cuja construção requer necessariamente o compromisso de todos os setores para um modelo de desenvolvimento equitativo e comprometido com a criação de trabalho como fator determinante para enfrentar a pobreza e fortalecer a governabilidade democrática [...] (BRASIL, 2015).

Os direitos trabalhistas existentes foram fruto de muitos combates da classe operária, que, de maneira coletiva, se organizou e pressionou para alcançá-los por meio de diversas lutas: algumas mundialmente conhecidas, outras anônimas. A normatização das condições

necessárias à organização coletiva de trabalhadores, em especial as garantias ao direito de greve e livre associação, permitiu aos obreiros se reunirem e se mobilizarem para conquista ou defesa de seus direitos.

É com esse propósito, por exemplo, que a CR/88, em seu art. 103, inc. IX, confere legitimidade às confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional para propor ação direta de inconstitucionalidade e ação declaratória de constitucionalidade. Possibilita, desse modo, à classe trabalhadora, por meio de seus representantes, participação política mediante ferramentas de controle constitucional das normas. A dimensão política é ainda reafirmada na constatação de que é por meio do Direito Laboral que a classe obreira, e seus familiares, obtém condições materiais que possibilitam maior acesso à educação e à informação e, assim, fortalecem, naturalmente, a democracia, por meio de maior participação nas decisões socioeconômicas do país (ALMEIDA, C., 2015, p. 238-239). Robert Castel confirma, nesse sentido, que o Direito do Trabalho, como promotor de cidadania e proteção social, está diretamente ligado à democracia. Conclui que, por consequência, um Direito do Trabalho frágil enfraquece a própria democracia:

A proteção social entendida no sentido presente da palavra é uma condição básica para criação de uma “sociedade de semelhantes”. Uma sociedade de semelhantes é uma sociedade em que todos os membros, sem serem iguais em todos os aspectos, dispõem de pelo menos uma base de recursos financeiros e direitos suficientes para “fazer sociedade” com seus semelhantes – o que justamente os faz semelhantes ao resto -, uma sociedade em que ninguém estaria excluído. É uma caracterização sociológica bastante boa do que em política se denomina democracia. (CASTEL, 2012, p. 198, tradução nossa).

Por fim, a **dimensão humana** do Direito Trabalhista é inconteste quando evidencia que o trabalho permite a integração social do obreiro e lhe possibilita que se realize profissionalmente. Por meio do próprio labor, abre caminhos para sua afirmação pessoal diante da sociedade, garantindo-lhe o exercício da cidadania.

Sob a perspectiva de que o trabalho é meio de garantia da dignidade humana, o Direito do Trabalho surge como salvaguarda nos conflitos rotineiros entre empregador e empregado. Como dito anteriormente, deve-se ter em conta, contudo, que na balança de interesses, a Constituição da República determina, de forma incisiva, a supremacia da dimensão humana do trabalho sobre a econômica. Logo no primeiro artigo, em seus incisos III e IV, o constituinte impõe como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Desse modo, a dimensão meramente econômica das relações de trabalho deve ser repudiada de modo a adequá-las aos ditames constitucionais.

Ainda, a própria Constituição da República de 1988 determina, em seu art. 170, que a valorização do trabalho humano seja o alicerce da atividade econômica. Nessa direção, tanto o Estado quanto o empresário devem considerar, na formulação e imposição de suas respectivas normas laborais, o objetivo maior que é a existência digna de todos.

Por todo o exposto, afirma-se que o alcance do Direito do Trabalho é muito mais amplo, pois além de normatizar as relações de trabalho subordinado, tem o propósito de impor contrapartidas e limites à exploração da mão de obra e, dessa forma, promover e tutelar a dignidade humana daqueles que dependem da venda de sua força de trabalho para sustento próprio e de seus dependentes. Afinal, “O homem não é despedido de sua condição de pessoa ao firmar um contrato laboral.” (ALMEIDA, C., 2016b, p. 109, tradução nossa)². Nesse mesmo intento, endossa Vólia Bomfim Cassar quando considera que:

[...] a clássica inércia do Estado foi rompida pioneiramente pelo Direito do Trabalho para, através de uma legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana, adotando o princípio da proteção ao hipossuficiente (caráter tuitivo ou protetivo). (CASSAR, 2014, p. 7).

Nessa mesma linha, Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida reafirma o papel do Direito do Trabalho na salvaguarda da dignidade humana do obreiro:

O direito do trabalho, tendo como objeto central de disciplina a relação de emprego, se ocupa, portanto, do principal vínculo que se estabelece entre a pessoa humana que vive da alienação da sua força de trabalho e o sistema capitalista, ou seja, em proveito alheio. Assim, resulta da liberdade de contratar (trabalho livre) e, ao mesmo tempo, limita esta mesma liberdade, em defesa da dignidade humana do trabalhador. (ALMEIDA, W., 2016a, p. 20).

Nesse contexto multifacetado do Direito Laboral, Cleber Lúcio de Almeida propõe tal olhar ampliado da disciplina e constata:

[...] a necessidade e possibilidade da construção de um novo Direito do Trabalho, qual seja, do Direito do Trabalho de segunda geração, no sentido de direito composto por vários níveis normativos, dotado de transcendência humana, social e política e que tem em vista o ser humano que trabalha em todas as suas dimensões. (ALMEIDA, C., 2015, p. 236).

A argumentação precedente leva a concluir que o Direito do Trabalho consiste no conjunto de normas que regulam a prestação de serviços, livre e remunerada, por pessoa física a outrem. Nesse âmbito, estabelece direitos, obrigações e limites às partes envolvidas nessa relação. Por sua vez, tais normas devem tutelar a dignidade do homem que trabalha, prescrever as formas coletivas de organização e promover a melhoria da condição social de todos os envolvidos.

² No original: “El hombre no es despedido de su condición de persona al firmar un contrato laboral”.

Viu-se que o Direito Trabalhista possui inúmeras dimensões e efeitos reflexos, pois ao regular as relações de trabalho no modo de produção capitalista, legitima o sistema, possibilita acesso às riquezas pela classe trabalhadora e, desse modo, contribui para a materialização da justiça social, promoção da dignidade humana e, igualmente, para o incremento da participação política da classe, necessária à manutenção da democracia.

3 AS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Considerando que o Direito do Trabalho é formado por um conjunto de normas jurídicas, torna-se indispensável definir adequadamente suas fontes.

As águas que jorram e fazem surgir o Direito do Trabalho, em seu conjunto, vêm das mais diferentes nascentes. São águas que deveriam, ao se misturar, constituir um grande, harmônico e caudaloso rio, garantidor da dignidade humana, regulador das relações laborais, pacificador dos conflitos provenientes das relações entre empregador e empregado, promotor da justiça social e trampolim para a participação política da classe trabalhadora.

O Direito do Trabalho é composto, em sua integralidade, pelo conjunto de níveis normativos formados pelas normas de Direito interno, internacional, regional e universal³. À medida que as relações entre capital e trabalho foram ultrapassando as barreiras físicas e territoriais, o ordenamento jurídico foi sendo ampliado, em um processo de expansão do Direito do Trabalho, por meio da criação de novas fontes internas e externas.

3.1 Histórico da constituição das fontes do Direito do Trabalho

Os primeiros marcos regulatórios trabalhistas eram estritamente locais, integrados pelas legislações infraconstitucionais, seguidas das negociações coletivas. Nesse período, objetivava-se a regulação das relações laborais dentro das fronteiras de cada nação.

Diante das crises econômicas e sociais, o ideal de internacionalização do Direito do Trabalho foi se tornando realidade. Existem registros dos primeiros compromissos entre países para elaboração de uma legislação internacional do trabalho datados do século XIX, conforme ensina Alice Monteiro de Barros:

Essa ideia foi defendida por entidades privadas, como também nos Congressos Internacionais de Bruxelas, realizado em 1856, e de Frankfurt, em 1857. Entre as medidas propostas por ocasião deste último Congresso, encontram-se as regras relativas ao trabalho das mulheres. Os participantes do Congresso comprometeram-se a defender esses ideais em seus respectivos países. Inicia-se, aqui, a ação coletiva de universalização das normas de Direito do Trabalho. (BARROS, 2013, p. 89).

É importante salientar que, mesmo antes da criação da OIT, diversas iniciativas já haviam sido implementadas em direção à proteção do trabalho em âmbito global. Em 1897, foi realizado o 1º Congresso Internacional de Proteção Obreira, em Zurich. Em 1900, como

³ A existência de um Direito do Trabalho Universal não é pacífica na doutrina. Entre seus adeptos destaca-se Oscar Ermida Uriarte (2009). Em síntese, o doutrinador defende que aqueles direitos trabalhistas consagrados como direitos humanos pelas normas internacionais são também direitos trabalhistas de caráter universal.

fruto do anseio por um organismo internacional do trabalho, foi criada a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores. Já em 1906, foi adotada a primeira Convenção Internacional, ratificada por 11 países. Como já dito, as primeiras regulamentações trabalhistas, inclusive as supraestatais, ocuparam-se da proteção dos grupos mais explorados, em especial mulheres e crianças. Não foi por acaso, portanto, que a primeira Convenção Internacional proibiu o trabalho noturno das mulheres nas indústrias com mais de dez empregados. Com o passar dos anos, novas convenções foram redigidas, entretanto, com a Primeira Guerra Mundial, a Associação foi extinta. (BARROS, 2013, p. 90).

Com o fim da Guerra, foram adotadas normativas para que a barbárie não mais ocorresse. O tratado de paz, mais conhecido como Tratado de Versalhes, assinado pelas potências europeias em 1919, encerrou oficialmente a Primeira Guerra Mundial e pretendeu regulamentar as relações entre os países dali em diante, garantir meios de manter a paz mundial e, ao mesmo tempo, harmonizar os interesses políticos e comerciais de cada país.

Entre os vários aprendizados do pós-guerra, tornou-se evidente para todas as nações que a manutenção da paz somente seria possível por meio da justiça social efetiva e para todos. Em busca de alcançá-la, o Tratado criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e incluiu cláusulas específicas para melhor organização do trabalho em nível internacional. Desde então, a Organização concentrou seus esforços no desenvolvimento e difusão de normas internacionais do trabalho e da promoção do trabalho digno e decente.

Segundo Márcio Túlio Viana (2014, p. 155), tanto as Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919), que inovaram ao incorporar a seu conteúdo vários direitos trabalhistas e assim lhes garantir *status* constitucional, quanto a criação da OIT são marcos do primeiro grande impulso para a criação do Direito do Trabalho no plano político e valorosa inspiração para a constitucionalização das normas laborais pelos demais Estados espalhados por todo o globo.

Como salientado anteriormente, a atuação da OIT refletiu, determinadamente, na inclusão de normas laborais nas Constituições, que passaram a contemplar tais direitos sociais, elevando-os ao *status* constitucional. Em sua decorrência começam a surgir, também, fontes de Direito Internacional do Trabalho, com destaque especial para as convenções. No *site* institucional da OIT, a história de seus primeiros desafios é lembrada:

Durante seus primeiros quarenta anos de existência, a OIT consagrou a maior parte de suas energias a desenvolver normas internacionais do trabalho e a garantir sua aplicação. Entre 1919 e 1939 foram adotadas 67 convenções e 66 recomendações (sic). A eclosão da Segunda Guerra Mundial interrompeu temporariamente esse processo. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017a).

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, já em abril de 1948, na Nona Conferência Internacional Americana (Bogotá, Colômbia), foi criado formalmente o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), a partir da aprovação da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, sendo esse o primeiro documento internacional de direitos humanos de caráter geral, adotado meses antes da Declaração Universal. Na ocasião também foi aprovada a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), sendo validada por 21 Estados. Por compreenderem que, nessa carta, a proteção regional dos direitos humanos contemplava, necessariamente, a proteção ao trabalho e ao trabalhador, ambos os instrumentos prescreviam desde o início normas de Direito do Trabalho e tornaram-se as primeiras fontes normativas regionais de Direito Laboral. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2017a).

Meses depois, em dezembro de 1948, diante da necessidade de incentivar relações amistosas entre os países, e assim evitar a tirania e opressão de alguns, e conseqüente terror e miséria de outros, foi adotada a Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Organização das Nações Unidas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). Objetivando o pleno alcance da liberdade, justiça e paz mundiais, por meio da luta universal contra a opressão e discriminação, o instrumento reconheceu os direitos e liberdades fundamentais inerentes ao ser humano, independentemente de sua origem, raça, gênero ou cor. Diante do entendimento de que tais objetivos somente seriam conquistados por meio da devida regulamentação do trabalho e de uma política de garantias de condições mínimas em nível global, direitos trabalhistas também foram assegurados no instrumento. Nesse contexto, o Direito do Trabalho passou a contar com normas de caráter universal.

Existem na atualidade, portanto, diversos níveis normativos, alguns tipicamente trabalhistas, internos ou externos ao Estado, que interagem e se complementam. Cleber Lúcio de Almeida endossa a coexistência de multiníveis de normas e sua conformação constitucional:

A afirmação de que o Direito do Trabalho possui vários níveis normativos não é arbitrária, visto que a abertura do ordenamento jurídico nacional ao ordenamento jurídico regional, internacional e universal é imposta pelo art. 5º, § 2º, da Constituição de 1988, observando-se, ainda, que, na Declaração Sociolaboral do Mercosul, o Brasil assumiu, na condição de seu signatário, o compromisso de respeitar e fazer respeitar [as demais declarações e demais instrumentos que compõem o patrimônio jurídico da humanidade [...]]. (ALMEIDA, C., 2015, p. 242).

As diretrizes externas têm por característica peculiar caráter mais amplo, enquanto as internas são adaptadas às especificidades de cada Estado (cultura, sistema econômico, realidade socioeconômica e política locais etc.). Mesmo após a globalização, em convivência

com outras múltiplas fontes, o Estado ainda permanece como centro hegemônico de produção jurídica.

3.2 Conceitos das fontes do Direito do Trabalho

Na presente pesquisa, um breve estudo das fontes do Direito do Trabalho justifica-se pela necessidade de compreensão daquelas específicas e típicas do ramo juslaboral, juntamente com outras, sejam oriundas do Estado ou emanadas por outros entes, externos àquele.

Ao analisar os moldes de criação das normas jurídicas, conclui-se, rapidamente, que elas são elaboradas a partir de eventos externos ao mundo jurídico. São constituídas em razão de determinadas condições econômicas, sociais, políticas; enfim, motivações externas ao ordenamento influenciam a criação das normas. Esses eventos determinantes para a constituição das normativas trabalhistas são denominados pela doutrina como fontes materiais do Direito do Trabalho.

Por sua vez, as fontes formais são aqueles atos ou fatos juridicamente autorizados a criar normas jurídicas. (ALMEIDA, C., 2016a, p. 37). Mauricio Godinho Delgado afirma que qualquer “[...] ato jurídico, criador de normas jurídicas gerais, impessoais, abstratas, dotadas de sanção [...]” (DELGADO, 2016, p. 146) pressupõe uma fonte formal de direito. Alice Monteiro de Barros distingue as fontes segundo três prismas:

[...] sob o prisma jurídico, a **fonte** é vista como origem do direito, incluídos os fatores sociais, econômicos e históricos. Como **fundamento** de validade da norma jurídica, a fonte pressupõe um conjunto de normas, em que as de maior hierarquia constituem fonte das de hierarquia inferior. Finalmente, por fonte entende-se, ainda, **a exteriorização do direito**, os modos pelos quais se manifesta a norma jurídica. (BARROS, 2013, p. 81, grifos do autor).

Diversas são as modalidades de classificação das fontes do ordenamento jurídico trabalhista, que variam de acordo com o tema que cada doutrinador opta por enfatizar (origem, participantes de sua elaboração, situação originária da norma, hierarquia, natureza, técnica, força etc.). É consenso, entretanto, que as normas jurídicas trabalhistas, as fontes formais do Direito advêm de plúrimos centros de positivação, e não somente do Estado, como defendia Hans Kelsen em sua teoria monista. (ALMEIDA, W., 2016b, p. 77-78).

Sob a perspectiva da relação entre o detentor do poder de estabelecer normas e seus destinatários, as legislações são classificadas como **fontes formais heterônomas e autônomas**. As **heterônomas** são igualmente chamadas estatais ou imperativas, pois seus

principais destinatários não participam de sua elaboração. É pacífico entre os doutrinadores que, em nosso ordenamento, integram esse grupo: a Constituição, as leis, as medidas provisórias, os tratados, pactos e convenções internacionais, os regulamentos normativos por meio de decretos e, por fim, as sentenças normativas. De outro modo, as **fontes autônomas** de comum acordo entre os doutrinadores – também denominadas diretas, profissionais, não estatais ou primárias – são caracterizadas pela participação das partes interessadas na formulação das normas produzidas, sendo representadas pelos contratos coletivos, acordos e convenções coletivas de trabalho. Salienta-se que os usos e costumes são também fonte formal autônoma do Direito do Trabalho, na ausência de regulamentação por outras fontes aplicáveis ao caso em concreto, conforme determina o caput do art. 8º da CLT. (DELGADO, 2016, p. 140-170).

Por fim, algumas figuras especiais⁴ também são classificadas como fontes de Direito, ainda que consideradas de maneira dúbia pela doutrina: o regulamento empresarial, os contratos individuais⁵, o laudo arbitral e os princípios jurídicos. Especificamente, serão tecidas considerações sobre esta última fonte que, para esta pesquisa, torna-se mais relevante em razão de seu objeto de estudo.

Aos princípios jurídicos é negado o caráter de fonte normativa por parte da doutrina, que os eleva a outro patamar, uma vez que constituem o próprio fundamento do ordenamento jurídico do trabalho, não podendo haver contradição entre eles e os preceitos legais positivados. Vólia Bomfim Cassar caracteriza-os como método “[...] de interpretação ou integração de lei ou do direito, e não como fontes.” (CASSAR, 2014, p. 54).

Para Américo Plá Rodríguez, os princípios do Direito do Trabalho não são fontes formais do direito, vão além. Possuem função de inspirar e conformar as diversas fontes, situam-se em outro plano (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 47-48). O doutrinador ressalva que “A única função de caráter normativo [dos princípios jurídicos] é constituída pela atuação como fonte supletiva em caso de omissão da lei. E essa função a desempenha não por [ser um] princípio, mas por constituir uma expressão doutrinária”. (PLÁ RODRIGUEZ, 1998, p. 27). Em sua obra, Plá Rodríguez cita o professor espanhol Gaspar Bayón Chacón, que conclui do mesmo modo a respeito dos princípios do Direito do Trabalho, assim os definindo:

[...] são simples postulados que, primeiro sociologicamente e, segundo, juridicamente depois, foram convertidos por disposições legais ou por resoluções

⁴ Ressalta-se que toda a jurisprudência é fonte de revelação do direito, pois impõe aos jurisdicionados condutas e assegura direitos. Diferente das fontes de criação do direito, até então expostas, como a sentença normativa. (ALMEIDA, 2016a, p. 41).

⁵ O contrato é fonte de direitos das suas partes.

judiciais, em critérios de orientação do legislador e do juiz na defesa da parte julgada mais fraca na relação de trabalho, para restabelecer, com um privilégio jurídico, uma desigualdade social. **São mandatos morais que têm sido impostos pelas vias indicadas a serviço de um ideal de justiça social.** Alguns têm conseguido um reconhecimento legal; outros são apenas critérios de orientação do juiz ou do legislador. Em nenhum caso têm vigência como fontes do direito de uma forma direta, mas por meio de uma norma; mas, em compensação, sempre se revestem de um sentido moral derivado do fundamento de equidade de que provêm.” (CHACÓN apud PLÁ RODRIGUEZ, 2010, p. 48, grifo nosso).

Além de cumprirem o papel de direcionamento da interpretação adequada do fenômeno jurídico, os princípios têm garantida sua posição de fonte normativa em razão do art. 5º, § 2º, da CR/88, que determina a ampliação dos direitos e garantias expressos por outros decorrentes dos princípios pela Constituição adotados. A legislação infraconstitucional também atribui valor normativo aos princípios, por força do art. 8º da CLT, fonte supletiva em casos de lacunas.

Em conclusão, pode-se afirmar que constitui fonte formal de direito a expressão dos fatos por meio da criação, alteração ou supressão de determinada norma jurídica. Quanto às fontes materiais especificamente, sejam internas ou externas, serão detalhadas a seguir.

3.3 Fontes do Direito do Trabalho

No Direito do Trabalho vigoram vários centros de criação e positividade jurídica. As fontes do Direito do Trabalho podem ser de origem interna ou de proveniência externa ao país, conforme se expõe a seguir. Historicamente, o Brasil optou pelo sistema jurídico típico romano-germânico. Sua característica precípua é a utilização das leis como fonte primordial e preponderante das normas. (DELGADO, 2016, p. 155).

3.3.1 Fontes internas do Direito do Trabalho

As fontes internas são aquelas estabelecidas dentro do território de determinado Estado. Elas são constitucionais e infraconstitucionais. As diversas normativas internas possuem em comum o fato terem sido emanadas por entes nacionais e estabelecidas pelo Direito interno.

A principal fonte interna de Direito do Trabalho é a Constituição, fonte maior do ordenamento pátrio, norma que legitima a ordem jurídica interna, sendo apta a incidir de imediato sobre as situações e relações fático-jurídicas concretas internas, pois se encontra no ápice da hierarquia das normas pátrias.

Jorge Miranda (2011, p. 204), doutrinador lusitano, pontua que, além de ser fundamento da ordem jurídica do Estado, conjunto de princípios e regras, lei fundamental e lei das leis, a Constituição, como fonte normativa, vai além pois:

Vem a ser a expressão imediata dos valores jurídicos básicos acolhidos ou dominantes na comunidade política, a sede da ideia de Direito nela triunfante, o quadro de referência do poder político que se pretende ao serviço desta ideia, o instrumento último de reivindicação de segurança dos cidadãos frente ao poder. (MIRANDA, 2011, p. 205).

Por constituir norma de conduta e comportamento, a Constituição confere fundamento e eficácia a todas as demais regras existentes no país e deve ser o “fio condutor” para o legislador infraconstitucional pois, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

[...] representa fonte normativa dotada de prevalência na ordem jurídica. Ela é que confere validade – fundamento e eficácia – a todas as demais normas jurídicas existentes em determinado contexto jurídico nacional. Observe-se que o fundamento de validade surge, em geral, por abstração negativa, o que significa que a norma infraconstitucional será válida e eficaz desde que não agride a comando ou princípio constitucional estabelecido. (DELGADO, 2016, p. 147).

Em consonância com o princípio da supremacia constitucional, Vólia Bomfim Cassar destaca a relevância da Constituição. Segundo ela:

A Constituição ocupa o ápice na pirâmide de Kelsen ao tratar da hierarquia formal das normas. É superior a todos os demais atos normativos, não podendo nenhuma norma jurídica contrariá-la, formal ou materialmente. A supremacia constitucional é um pressuposto do controle de constitucionalidade, tendo em vista o seu caráter rígido. A Constituição é o fundamento de validade de todas as normas, tendo em vista a superioridade do poder constituinte em relação ao poder constituído [...]. (CASSAR, 2014, p. 103).

No Brasil, a CR/88 se tornou o marco histórico dos direitos humanos fundamentais e fonte maior dos direitos sociais trabalhistas. Estes podem ser classificados em individuais e coletivos. Os direitos individuais trabalhistas encontram-se consagrados no art. 7º e constituem um rol de direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, conforme destacado no próprio caput: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]” (BRASIL, 1988). A interpretação ao referido caput é endossada pelo art. 5º, § 2º, da CR/88 (BRASIL, 1988), que prevê que os direitos e garantias previstos no texto constitucional não excluem outros decorrentes de outras fontes, internas ou externas.

No dispositivo mencionado são elencados diversos direitos: proteção do obreiro contra despedida arbitrária e aviso prévio de no mínimo trinta dias; previsão do seguro em caso de desemprego involuntário; FGTS; instituição do salário mínimo, suas diretrizes e garantias

básicas; 13º salário; PLR; salário-família; limites à jornada diária e semanal de trabalho e suas possibilidades de compensação; remuneração do repouso semanal, do serviço extraordinário, do adicional noturno e adicionais para atividades penosas, insalubres ou perigosas; garantia de férias e respectivo adicional; licenças maternidade e paternidade; proteção do mercado de trabalho da mulher; condições seguras de saúde e segurança no trabalho; aposentadoria; garantia de creches e pré-escolas gratuitas para filhos e dependentes até os 5 anos; reconhecimento dos instrumentos coletivos de trabalho; proteção da empregabilidade e do meio ambiente do trabalho em face da automação; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem prejuízo da indenização em caso de dolo ou culpa; ação judicial quanto aos créditos trabalhistas pleiteados; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou condição de portador ou não de deficiência; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos e, por fim, no último inciso, o de número XXXIV, igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. O parágrafo único do referido artigo estende aos domésticos os direitos básicos assegurados aos demais trabalhadores. (BRASIL, 1988).

Por sua vez, os direitos coletivos trabalhistas constitucionalmente garantidos estão assentados entre os arts. 8º ao 11; asseguram a livre associação sindical ou profissional e regulam a organização sindical; regulam o direito de greve; garantem a participação de trabalhadores e empregadores em colegiados de órgãos públicos que debatam seus interesses profissionais ou previdenciários e a eleição de representante dos empregados para diálogo de entendimento com os empregadores.

O excesso de detalhamento regulamentar no bojo constitucional laboral é um primeiro argumento utilizado como justificativa do grupo contrário ao reconhecimento de institutos e direitos trabalhistas na Lei Maior, que prefere uma carta mais enxuta, principiológica. (URIARTE, 1998, p. 78). Destaca-se, como militante de tais ideias, Octavio Bueno Magano, ao comparar a Carta atual da Argentina com a do Brasil:

[...] completou-se a reforma constitucional argentina, de que resultou texto composto de 129 artigos, contra 245 da Constituição brasileira [250 atualmente], aos quais se somam mais 70 integrantes das disposições constitucionais transitórias [atualmente 114]. [...] Tais fatos contrastam nitidamente com a experiência brasileira, a respeito do constitucionalismo social.

A [Constituição da República Federativa do Brasil] de 1988 tomou feições folhetinescas. Em seu artigo 7º, composto de 34 itens e vários sub-itens, cuidou até de minúcias como licença-paternidade; adicional de horas extras; remuneração de férias; piso salarial, etc.

O seu artigo 8º, apesar de conter declaração enfática em favor da liberdade sindical, conjugado com outros, converteu-se em receptáculo de tralha corporativista, composta de unidade sindical, imposto sindical, sistema confederativo rígido e Justiça do Trabalho de feição paritário e dotada de poder normativo.

No Capítulo II, do Título VIII, concebeu-se a Seguridade Social como panacéia apta a liberar o brasileiro de toda e qualquer necessidade, assim como se fosse possível implantar, em terras de Santa Cruz, estado paradisíaco.

Em contraste com isso, os argentinos ao efetuarem sua recente reforma constitucional, ao invés de se renderem a impulsos panfletários, mantiveram, sem alteração, o artigo 14 bis, da reforma constitucional de 1957.

Nesse preceito, como convém a uma regra de natureza constitucional, indicam-se apenas os princípios a serem observados na área social, (MAGANO, 1994).

E conclui:

O modelo argentino mostra-se incomparavelmente superior ao nosso, porque permite que os princípios do direito social se flexibilizem em conformidade com as vicissitudes econômico-sociais do país. (MAGANO, 1994).

Um segundo argumento amplamente utilizado pelos críticos à constitucionalização de normas trabalhistas refere-se à sua possível ineficácia e inefetividade. Para combatê-las, salienta-se que os ordenamentos jurídicos possuem ferramentas próprias para a garantia de sua efetividade. No caso brasileiro, existem diversos mecanismos de proteção da concretização dos propósitos constitucionais; entre eles há que se evidenciar o mandado de injunção, previsto no art. 5º, inc. LXXI, da CR/88, recentemente regulamentado por meio da Lei n. 13.300, de 23 de junho de 2016.

Em orientação diametralmente oposta às considerações de Octavio Bueno Magano, Oscar Ermida Uriarte (1998, p. 73-75), cujas ponderações harmonizam-se com a presente pesquisa, destaca **quatro fortes razões** para a manutenção do reconhecimento constitucional de institutos e direitos trabalhistas. Segundo o doutrinador, a **primeira motivação** justifica-se no fato de que se atribui importância imperativa às normas, princípios e direitos trabalhistas dentro do ordenamento jurídico nacional, determinando sua prioridade em relação a outros direitos; **em segundo lugar**:

[...] a constitucionalização do direito do trabalho tem sido, ao mesmo tempo, causa e efeito do reconhecimento dos principais direitos trabalhistas como direitos fundamentais. Isto não se discute mais em doutrina, que se limita a analisar quais dos **vários direitos concretos dos trabalhadores são “direitos humanos”**, o que reforça ou intensifica sua intocabilidade e os torna beneficiários dos sistemas internacionais de proteção desses direitos. Por isso, pode-se dizer que a

constitucionalização marca um tento na história do direito do trabalho: de certo ponto de vista, emerge como o mais alto grau de consagração jurídica das relações de trabalho; com ela, o trabalhador escapa ao individualismo e alcança um reconhecimento específico. (URIARTE, 1998, p. 74, grifo nosso).⁶

Em terceiro, o doutrinador ressalta que “[...] a constitucionalização de determinados direitos trabalhistas funciona como freio ou limite diante das tendências desregulamentadoras”⁷ (URIARTE, 1998, p. 74). Nesse compasso, alguns direitos selecionados são de tamanha relevância ao ponto de serem elevados ao status constitucional de maneira a resguardá-los, frente à necessidade de o legislador submeter suas propostas de alteração ou supressão a processos legislativos mais complexos. Diante das fortes pressões, constituintes preocupados com a manutenção do pacto social tentam salvaguardar os direitos sociais por meio da utilização dessa estratégia. Assim, ao incluírem o maior número possível de direitos trabalhistas no corpo constitucional, vislumbram a estabilidade dos direitos sociais em vista de se tratar de norma mais rígida e de difícil modificação. Insculpidas na CR/88, são resistentes ao legislador ordinário e não alcançáveis pela autonomia coletiva ou pela autonomia individual. Por isso, podem funcionar como limite à desregulação e à flexibilização. Como já salientado anteriormente, há um processo global de desconstrução do Direito do Trabalho. Paulatinamente, cada país tem implementado sua “Reforma Trabalhista”, esvaziando a proteção ao trabalho e ao trabalhador. Estudo publicado pela OIT intitulado *Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences* indica que reformas legislativas laborais e de mercado de trabalho foram realizadas em 110 países entre 2008 a 2014. (ADASCALITEI; PIGNATTI MORANO, 2015).

Em quarto lugar e não menos importante, há uma tendência de constitucionalização dos direitos trabalhistas advindos de tratados internacionais. A partir dessa orientação, tem ocorrido uma uniformização da legislação entre os países, caminho mais adiante detalhado e abraçado. Salienta Oscar Ermida Uriarte que, com a incorporação dos tratados e conseqüentemente, seu reconhecimento supralegal, forma-se “[...] assim o que certa doutrina constitucional chama de *bloco de constitucionalidades*, que inclui o texto propriamente dito da Constituição mais as declarações, pactos e tratados por ela acolhidos.” (URIARTE, 1998, p. 75, grifo do autor).

É nessa direção que se defende, peremptoriamente, a valorização dos direitos trabalhistas e dos interesses e bens por ele tutelados. Atualmente, ao se comparar as

⁶ A respeito dos sistemas internacionais de proteção aos direitos trabalhistas, críticas e propostas serão feitas nos próximos capítulos.

⁷ Recentes revisões legislativas ocorridas no Brasil estão sendo questionadas judicialmente em razão da promulgação de leis em descompasso com as previsões trabalhistas insculpidas na Constituição do país.

Constituições, constata-se contundente tendência na direção da constitucionalização dos direitos laborais.

Na América Latina, os direitos trabalhistas encontram-se fortemente insculpidos no corpo constitucional, a ponto de sua constitucionalização ser considerada uma característica do Direito do Trabalho latino-americano. Vitor Salino de Moura Eça (2015, p. 35-41), ao comparar mais detidamente as Constituições da Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela, conclui pela crescente constitucionalização juslaboral nas Magnas Cartas e ressalta que, “Ao lado de princípios jurídicos inerentes à pessoa humana e de tendência universal de valorização sociojurídica do trabalho, estamos encontrando nos diplomas mais recentes até mesmo princípios exclusivos de Direito do Trabalho” (EÇA, 2015, p. 35). Em suas conclusões acerca dos ordenamentos constitucionais sul-americanos, celebra que vivemos uma “nova época da humanidade”, na qual houve respeitável progresso em relação à consagração da dignidade do trabalhador, conforme se pode constatar nos textos constitucionais.

As primeiras Cartas brasileiras traziam, em seu bojo, matérias tradicionalmente constitucionais, tais como regras relativas à “[...] estruturação e dinâmica do Estado, às entidades estatais descentralizadas, aos órgãos do poder estatal e à declaração de direitos” (DELGADO, 2016, p. 147). O desenvolvimento sociocultural das sociedades democrático-liberais conduziu à ampliação do rol de temas a serem necessariamente alçados ao patamar constitucional, em especial em relação aos direitos sociais e coletivos garantidores da dignidade da pessoa humana, essenciais à construção dos Estados Democráticos de Direito, idealizados ao fim da Segunda Guerra Mundial. O Brasil elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional, ainda que de forma tímida, na Constituição de 1934 e cada vez de forma mais ampliada nas seguintes: 1937, 1946, 1967 e 1969. Mas foi em 1988, que a maior Carta de Direitos foi escrita, com a ampliação formal dos direitos dos trabalhadores e valores sociais.

Em relação às Constituições dos países europeus, ressalta Oscar Ermida Uriarte (1998, p. 71), também se assemelham às latinas quanto à existência de normativas tipicamente laborais em seu conteúdo, como ocorre com Espanha, Itália e Portugal.

Após uma leitura sistematizada da Carta Política de 1988, constata-se que os direitos sociais trabalhistas foram elevados a direitos humanos fundamentais, tendo posicionado a dignidade da pessoa humana em todas as suas dimensões como eixo central do Estado para que o Brasil se concretize verdadeiramente como um Estado democrático e de direito. Constata-se que todo o texto da Carta Magna foi pautado pela valorização da pessoa humana e

do trabalho, devendo todos os demais direitos e deveres serem interpretados sob esse prisma, para que ao eixo central estejam alinhados. Em todo seu conteúdo, foram alocadas diretrizes sociais inclusivas, superiores aos interesses econômicos ou individuais. A “Constituição Cidadã”, como é conhecida, foi promulgada exatamente um século após a abolição da escravatura:

[...] dando um giro copernicano de 180 graus ao assegurar, em seu preâmbulo, a instituição de um Estado Democrático de Direito, destinado a implementar o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, em uma sociedade alicerçada sobre o trabalho como valor, alçando os direitos sociais e trabalhistas a direitos fundamentais para a sua sustentação. (ALVARENGA, 2015, p. 50).

Na Constituição de 1988, os direitos trabalhistas individuais e coletivos foram inseridos no mesmo título, ao lado dos demais direitos sociais, civis e políticos, o que denota a mesma importância entre eles. Essa alocação não foi em vão pois, ao contrário da utilização habitual do título “direitos econômicos, sociais e culturais” para o grupo em questão, o legislador originário optou por batizar o título de “direitos sociais”, o que demonstra, sem sombra de dúvidas, sua intenção inovadora em incluir esses direitos no rol dos direitos fundamentais (ALVARENGA, 2015, p. 46).

Conforme ensina Vitor Salino de Moura Eça, em direção à afirmação e promoção da dignidade da pessoa, a Constituição de 1988 ofereceu valiosa contribuição ao declarar o Brasil:

[...] como uma república democrática e inclusiva, reconhecendo o capital e o trabalho como fatores de desenvolvimento, onde a centralidade do homem, sob o paradigma do Estado Democrático de Direito, inaugura um constitucionalismo diferenciado, com esteio no trabalho e na livre iniciativa, como fatores de promoção social. (EÇA, 2016, p. 59).

O texto constitucional instituiu, por meio do art. 59 da CR/88, as demais fontes que compõem ordenamento legislativo interno⁸:

Art. 59. O processo legislativo compreende a elaboração de:

- I - emendas à Constituição;
- II - leis complementares;
- III - leis ordinárias;
- IV - leis delegadas;
- V - medidas provisórias;
- VI - decretos legislativos;
- VII - resoluções.

Parágrafo único. Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis. (BRASIL, 1988).

⁸ A CLT é um decreto-lei. A CR/88 aboliu a figura do decreto-lei e recepcionou como leis os decretos até então editados.

A Constituição da República brasileira de 1988, como fonte primeira dos direitos juslaborais, institui e estabelece outras fontes desses direitos. A listagem do art. 59 não é exaustiva, uma vez que, em outros artigos da Carta Maior, são asseguradas outras fontes de direitos laborais. Em complemento à relação de fontes originárias do Poder Legislativo, incluem-se os decretos e regulamentos expedidos pelo Presidente da República, conforme autoriza o art. 84, inc. IV, da CR/88.

Ressalta-se que, no ordenamento jurídico pátrio, a competência para legislar sobre Direito do Trabalho é privativa da União, conforme o art. 22, inc. I, da CR/88. Nessa direção, as demais normas irão originar-se da Lei Maior, sendo os estados membros e os municípios impedidos de regular a matéria.

Ao contrário do que muitos pensam, o ordenamento trabalhista brasileiro não surgiu com a CLT. As leis trabalhistas já possuíam grande relevância antes de 1943, pois determinavam às partes que os direitos por elas assegurados (normas esparsas, a exemplo da Lei do FGTS, Lei do Descanso Semanal e em Feriados, entre outros diplomas normativos) representavam um patamar mínimo para as negociações entre trabalhadores e patrões. Em 1943, a partir de sua aprovação, a CLT se tornou a lei consolidada trabalhista brasileira, contemplando os Direitos Individual, Coletivo, Administrativo e Processual do Trabalho.

Às convenções e acordos coletivos o art. 7º, inc. XXVI, da CR/88 garantiu o status de fonte de direitos. Se frustradas as negociações coletivas, em consonância com o art. 114, §§ 1º e 2º, da CR/88, os laudos arbitrais e as sentenças normativas exaradas pela Justiça do Trabalho se tornarão, por sua vez, fonte de direitos trabalhistas para as categorias envolvidas.

Defende-se que os princípios são fonte de direito, uma vez que são autorizados pelo art. 5º, § 2º, da CR/88, e novamente ratificados pelo art. 8º da CLT. Este artigo, especificamente, ampliou enormemente o rol de fontes subsidiárias de modo a assegurar que o direito não deixe de ser concedido por ausência de regulação. Nesse sentido, o art. 8º da CLT concedeu à jurisprudência, analogia, equidade, princípios, também aos usos e costumes, ao direito comparado e ao direito comum, o status de fonte de direitos trabalhistas. Assim, deverá o aplicador do direito recorrer, para afastar omissões ou lacunas normativas nas fontes principais, ao disposto no referido artigo:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (BRASIL, 1943).

Em revisão legislativa, o parágrafo único teve sua redação alterada sendo substituído pelo § 1º e acrescidos outros dois, mediante edição da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Tais revisões possuem como característica comum o posicionamento convergente à desconsideração dos princípios basilares desse ramo especializado e, ainda, à restrição da atuação do Poder Judiciário, por meio dos parágrafos inseridos ao final do art. 8º:

§ 1o O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2o Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3o No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, 2017a).

Por fim, salienta-se que a previsão de que contratos coletivos se tornem fonte de normas laborais é amparada em legislações ordinárias. Um exemplo disso é a Lei n. 8.542/92, que regula a política nacional de salários e determina expressamente que as cláusulas dos contratos coletivos integram o patrimônio jurídico dos contratos individuais.

Por todo o exposto, pode-se afirmar que são fontes internas de Direito do Trabalho, em consonância com o ordenamento jurídico vigente: a Constituição, as leis (complementares, ordinárias e delegadas), os decretos-legislativos, as medidas provisórias, os regulamentos normativos expedidos por meio de decretos presidenciais, as resoluções, os contratos coletivos, os acordos e as convenções coletivas de trabalho, as sentenças normativas, os laudos arbitrais, os contratos individuais como fontes de direitos laborais de suas partes e, de forma suplementar, os princípios jurídicos, os usos e costumes e o direito comum.

Devidamente identificadas as fontes internas, é necessário pontuar que as diversas formas de trabalho extrapolaram os limites estatais, e, portanto, o Direito do Trabalho tem passado por um constante processo de expansão. Em razão da abordagem e das propostas desta pesquisa, especial destaque merece o art. 5º da CR/88, em seus §§ 2º e 3º. Os dispositivos em questão determinam a abertura da legislação interna ao ordenamento estrangeiro, à introdução de normas internacionais. Como tendência da globalização, os países se encontram gradativamente mais e mais interligados, seja em razão de interesses econômicos, culturais, sociais etc. Esse movimento em direção à universalização de tudo, sob

todas as perspectivas, parece irreversível. Logo, também as legislações laborais devem ser orientadas por essa visão, conforme já determinou o constituinte nos §§ 2º e 3º do art. 5º da CR/88:

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Atos aprovados na forma deste parágrafo) (BRASIL, 1988).

Como denominado por Alice Monteiro de Barros (2013), cada vez mais “cosmopolita”, o Direito do Trabalho tem sido fortemente influenciado pelas fontes estrangeiras, que serão analisadas a seguir.

3.3.2 Fontes externas do Direito do Trabalho

As fontes que conformam o Direito Internacional do Trabalho são os acordos⁹ formais pactuados entre dois ou mais sujeitos de Direito Internacional. De forma genérica, quando se remete ao Direito Internacional do Trabalho, refere-se às normas alienígenas ao Estado, ou seja, estrangeiras.

A internacionalização do Direito do Trabalho é característica imperativa do ordenamento jurídico trabalhista e vai além de ser uma etapa histórica. A expansão do Direito do Trabalho para o âmbito externo às fronteiras estatais é um processo fundado em, basicamente, dois fatores. O primeiro, de ordem humanitária, consiste em promover a tutela adequada ao trabalhador e ao trabalho, qualquer que seja o local da prestação dos serviços. A segunda razão, econômica, consiste em desestimular práticas de competição internacional que utilizem, como estratégia de diminuição de custos de produção, a redução da proteção social dos trabalhadores.

Após a Segunda Guerra Mundial, significativos fatores contribuíram para o fortalecimento do processo de internacionalização dos direitos trabalhistas, em especial por meio da maciça expansão de organismos internacionais especializados, que se valeram da cooperação internacional para o sucesso de suas iniciativas. De acordo com os registros históricos apontados por Alice Monteiro de Barros (2017, p. 81), são precursores da ideia de

⁹ As nomenclaturas dos acordos internacionais remetem ao conteúdo do instrumento, partes envolvidas e até mesmo à necessidade de sua ratificação pelos partícipes.

uma legislação trabalhista aplicável aos diversos países, os industriais Robert Owen (1771-1858) e Daniel Le Grand (1783-1859). Já naquela época foram gestadas diversas normativas supraestatais cujo objetivo foi garantir, desde então, um patamar mínimo e uniforme de condições de trabalho que impedisse os países com níveis inferiores de proteção social de valerem-se dessas circunstâncias para competirem de forma mais vantajosa diante dos países concorrentes. (BARROS, 2013, p. 90). Carlos Roberto Husek explica que:

A diluição das fronteiras e o esgarçamento da soberania faz com que os interesses coletivos e individuais, de empresas e indivíduos, ultrapassem o sistema jurídico de determinado país, nele se interpenetrem e globalizam os problemas, as soluções, os anseios e as frustrações. (HUSEK, 2017, p. 17).

Para a internacionalização das normas, foi necessário redefinir o âmbito e o alcance do tradicional conceito de soberania estatal, relativizando-o, de maneira a assegurar a força dos instrumentos normativos internacionais. Enquanto as fontes internas são produto da vontade exclusiva dos Estados, as fontes externas de Direito Regional, Internacional, Transnacional e Universal são provenientes da conjugação dos interesses de Estados e de outros sujeitos de Direito Internacional. A subjetividade internacional era restrita aos Estados, entretanto as novas formas das relações e necessidades internacionais ampliaram a abrangência desses sujeitos, abarcando organismos internacionais, blocos regionais com personalidade jurídica internacional, a Santa Sé e outras coletividades que “[...] venham a ser reconhecidas como sujeitos capazes de adquirir obrigações e de se obrigarem na vida internacional.”(HUSEK, 2017, p. 133). Torna-se crucial, ainda, solidificar o status do indivíduo no cenário internacional, para que se torne verdadeiro sujeito de Direito Internacional.

O necessário enfoque humanista, através da alocação do ser humano no centro do Direito Internacional, permite afirmar que, em pouco tempo, cada indivíduo será considerado – de forma pacífica no conjunto de normas, doutrina e jurisprudência internacionais – sujeito de Direito Internacional. Trata-se da evolução, já tardia, do ordenamento jurídico externo em direção à humanização do Direito Internacional por meio da emancipação dos indivíduos, assegurando-lhes personalidade e capacidade de acesso direto à justiça internacional. Com efeito, Antônio Augusto Cançado Trindade ressalta o papel das organizações internacionais na inclusão dos indivíduos como sujeitos aptos ao acesso direto aos tribunais internacionais:

Para isto têm contribuído as organizações internacionais, sobretudo as de âmbito universal (porta-vozes dos interesses da comunidade internacional como um todo), pondo um fim ao antigo monopólio estatal da titularidade de direitos no plano internacional, e contribuindo à consolidação da emancipação da pessoa humana *vis-à-vis* o próprio Estado. Têm elas inclusive aberto as portas a entidades da sociedade civil (a exemplo das organizações não governamentais – ONGs), com as quais os

Estados-Membros vêm aprendendo a dialogar, particularmente no tratamento de questões de teor humanitário, de interesse geral de toda a comunidade internacional. (CANÇADO TRINDADE, 2015, p. XIII, grifo do autor).

O autor sustentou a condição do ser humano como sujeito de Direito Internacional em sucessivos pareceres, sentenças, medidas provisórias de proteção, enquanto atuou como juiz na Corte Interamericana de Direitos Humanos e, atualmente, em seus trabalhos na Corte Internacional de Justiça. Trata-se do “[...] novo jus gentium de nossos tempos” (CANÇADO TRINDADE, 2015, p. XV-XVI). Por meio de tais medidas, constrói-se, paulatinamente, o Direito Internacional da Humanidade, por meio da consolidação da personalidade e capacidades jurídicas internacionais do ser humano e que tem contribuído, sobremaneira, para realização da justiça e fim da impunidade de indivíduos e Estados por graves violações dos direitos do homem.

Contudo, há uma louvável exceção na seara estrangeira quanto à definição dos sujeitos internacionais reconhecidos. Trata-se da Comunidade Europeia onde há a devida normatização autorizativa do acesso de pessoas físicas às entidades criadas por tratados entre Estados (Mercado Comum Europeu) e a Comissão Europeia dos Direitos Humanos (indiretamente alcançando a Corte Europeia de Direitos Humanos)¹⁰. Segundo suas normas, toda pessoa física ou jurídica pode, individualmente, se opor legitimamente ao Estado. (HUSEK, 2017, p. 365). Trata-se de característica peculiar do modelo europeu, que possibilita ao particular o acesso para invocar, a seu favor, os regulamentos – equivalentes às leis comunitárias – em conflito com normas internas, seja contra o poder público (vertical) ou contra outro particular (horizontal).

Conforme salienta René Cassin, a comunidade internacional já reconheceu, por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que a pessoa é membro direto da sociedade, seja como cidadão de seu país ou do mundo (CASSIN apud PIOVESAN, 2016, p. 222).

Quanto à consolidação e autonomia dos direitos trabalhistas, constata-se que grande parte da doutrina, quando cita o Direito Internacional do Trabalho, limita-se às convenções e recomendações da OIT. Há muito que se avançar rumo à consolidação de estável e delimitada teoria do Direito do Trabalho, sua metodologia, fontes e meios de sua efetivação. Como será exposto, o Direito Trabalhista oriundo de fontes externas ao Estado vai muito além dos instrumentos produzidos pela OIT. O alcance do Direito Internacional do Trabalho não se confunde com o do Direito Internacional (Público ou Privado), citado de forma genérica em várias etapas do presente estudo. Aquele é espécie do gênero representado por este.

¹⁰ Previsão contida no art. 173, § 2º, do Tratado de Roma de 1957, que criou a referida Comunidade.

Em sua grande maioria, o compromisso das partes dos tratados-lei é adequar o ordenamento jurídico interno do Estado parte ao preconizado pelo instrumento internacional, harmonizando-os. A existência de normas de caráter internacional não objetiva eliminar o Direito interno de cada Estado, mas servir de referência ao legislador para sua criação ou revisão, de forma que os Direitos interno e internacional estejam afinados e em concordância.

Os conteúdos de pactos, tratados, convenções, protocolos e declarações internacionais dos quais a República Federativa do Brasil faz parte têm notório impacto sobre a legislação interna, seja em sua elaboração ou revisão. O ordenamento brasileiro laboral já experimentou influências significativas de normativos estrangeiros, conforme ressalta Alice Monteiro de Barros:

[...] no capítulo alusivo ao trabalho da mulher, do menor, dos descansos e do salário, dos direitos sindicais, como se infere dos textos das Convenções n. 3 e 103, sobre proteção à maternidade; das Convenções n. 4, 41 e 89, sobre trabalho noturno da mulher; das Convenções n. 100 e 111, sobre igualdade de salário e oportunidades entre homem e mulher; das Convenções n. 5, 6, 7 e 16, sobre menores; das Convenções n. 11 e 98, sobre liberdade de associação e organização sindical; n. 14 e 106, sobre descanso semanal; n. 52, 91 e 101, sobre férias; n. 26, 95 e 99, sobre métodos de fixação de salário mínimo e proteção ao salário, além de muitas outras. (BARROS, 2017, p. 83).

A CR/88 possui, em seu bojo, dispositivos que ampliam sobremaneira os direitos trabalhistas e sociais. A abertura do ordenamento jurídico interno às fontes externas de Direito do Trabalho, por força, em especial, do art. 5º, §§ 2º e 3º, da CR/88, “[...] implica o reconhecimento de que o ordenamento jurídico nacional não detém o monopólio da regulação das relações jurídicas que ocorrem no território nacional” (ALMEIDA, 2016a, p. 39). Em razão do tema em debate, é imprescindível aprofundar os estudos quanto às fontes formais externas, inclusive no tocante à abrangência territorial de cada uma.

Neste tópico, serão tecidas considerações sobre as fontes externas em suas **dimensões regional, internacional, transnacional e universal**. Apesar de afins, torna-se importante, neste momento, distingui-las pois não são equivalentes, como comumente é afirmado em diversas doutrinas e artigos. Vez por outra, as distintas fontes de Direito Internacional se complementam entre si. Por opção didática, serão elencados os principais instrumentos internacionais que se tornaram fonte de direitos laborais.

Como será explicitado, constata-se que alguns documentos tratam especificamente de direitos laborais, enquanto outros incluem os direitos trabalhistas em expedientes de direitos humanos. Esse fato corrobora o entendimento de que há que se avançar, e muito, na consolidação e conformação do, ainda recente, ramo de Direito do Trabalho no cenário internacional. Faz-se necessário contemplar toda sua especificidade para que seja, enfim,

assegurada juridicamente, e efetivamente, a proteção universal adequada ao trabalho e ao trabalhador, individual e coletivamente. Alinha-se à essa tese Rúbia Zanotelli de Alvarenga, que assim entende:

O fio condutor que perpassa o trabalho como dimensão dos Direitos Humanos é a temática do direito como instrumento de transformação social, pois é necessária a releitura urgente a respeito dos Direitos Humanos no universo juslaboral. (ALVARENGA, 2009, p.44).

Fica claro, portanto, que os direitos trabalhistas são considerados, globalmente, como direitos humanos fundamentais, sendo destacados em vários documentos de direitos humanos de ordem regional, internacional, transnacional e universal, entre os quais a Declaração Universal dos Direitos Humanos, conforme será salientado adiante.

3.3.2.1 Fontes regionais de Direito do Trabalho

As fontes externas que constituem a **dimensão regional** e assim conformam o Direito Regional do Trabalho são constituídas das normas trabalhistas elaboradas por e para determinado bloco de países. Alguns doutrinadores denominam tal ramo jurídico de Direito Comunitário ou de Integração. Fato é que tais normativas incidem, direta ou indiretamente, nas relações de trabalho dos países que compõem o grupo. Com a ampliação dos mercados e a superação das barreiras físicas, surgiram normas de caráter supranacional, cujo âmbito de abrangência não se restringe, tão somente, ao território do Estado, pois dizem respeito a regiões e espaços mais amplos. (DELGADO, 2016, p. 139).

Existem sistemas regionais de proteção da dignidade humana que são responsáveis pela internacionalização dos direitos humanos. Trata-se de um reforço ao sistema global, uma vez que os países vizinhos geralmente possuem similitudes culturais, econômicas e sociais. Dessa forma, um sistema complementa o outro, não se anulam. A coexistência de distintos instrumentos jurídicos, regionais e universais, que garantam os mesmos direitos visa expandir e consolidar a proteção dos direitos humanos. Ao lado do sistema protetivo global, destacam-se os sistemas de proteção dos direitos humanos existentes na Europa, América e África. Acrescentam-se os embrionários sistemas árabe e asiáticos. Flávia Piovesan (2017, p. 307) conclui que, com os sistemas, “[c]onsolida-se, assim, a convivência do sistema global da Organização das Nações Unidas (ONU) com instrumentos do sistema regional [...]”.

Outros exemplos de articulação regional entre Estados são a União Europeia e o MERCOSUL. Carlos Roberto Husek (2017, p. 175-176) ressalta que os países, geralmente, vizinhos, “[...] unem-se para buscar um melhor enfrentamento das questões comuns às

próprias economias e ao bem-estar dos respectivos povos”. A integração legislativa dos blocos pode se estabelecer em diversos patamares, podendo ser inicialmente meramente tributária (denominada Zona de Livre Comércio) ou mais complexa, com a união econômica e monetária, tal como a União Europeia (UE).

O modelo criado pela União Europeia formou um sistema jurídico autônomo, no qual houve a instituição de moeda, livre circulação de pessoas, mercadorias e unificação das legislações em razão da relativização de soberania aceita pelos Estados membros. Na UE, coordenações centrais determinam um planejamento comum aos Estados partícipes por meio de tratados, protocolos, regulamentos, diretivas, entre outros instrumentos.

Já os Mercados Comuns, por meio da harmonização das legislações, encontram-se no meio termo e consagram cinco liberdades: circulação de pessoas, bens, prestação de serviços, capitais e concorrência. Carlos Roberto Husek ressalta que, “[...] nesta fase, já há uma nítida evolução da simples união econômica, para uma união econômica, política, jurídica e social entre os países” (HUSEK, 2017, p. 175). O Mercado Comum do Cone Sul, MERCOSUL, se situa exatamente nesse estágio, sobre o qual se faz aqui um recorte, para melhor compreensão das relações entre os países que o compõem.

De acordo com o *site* do Ministério das Relações Exteriores (ITAMARATY, 2017), atualmente são desenvolvidas seis iniciativas de integração regional entre os Estados da América e o Brasil: o MERCOSUL, a União das Nações Sul-Americanas (UNASUL), a Comunidade de Estados Latino-Americanos e Caribenhos (CELAC), a Organização dos Estados Americanos (OEA), a Associação Latino-Americana de Integração (ALADI) e a Organização do Tratado de Cooperação Amazônica (OTCA).

Destaca-se que, em sua grande maioria, os tratados internacionais oriundos dessas articulações são compostos de cláusulas principiológicas e abertas, responsáveis por inspirar os Estados signatários na elaboração, aplicação e interpretação de seus ordenamentos internos. A seguir, serão destacadas algumas iniciativas regionais que tenham produzido importantes fontes externas de direito laboral.

3.3.2.1.1 O MERCOSUL e sua Declaração Sociolaboral

O parágrafo único do art. 4º da CR/88 determina que o Brasil buscará sua integração econômica, política, social e cultural junto aos demais países da América Latina, com o objetivo de formar uma comunidade latino-americana das nações. Nessa perspectiva, foi

criado, por meio do Tratado de Assunção, em 1991, o Mercado Comum do Cone Sul, conhecido como MERCOSUL.

No início do bloco, a dimensão social e trabalhista foi ignorada pelos quatro países originários (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai)¹¹. De acordo com os críticos, havia excesso de influência dos aspectos comerciais, econômicos e tributários da integração, e um completo descuido das demandas sociais. Foi então que, em dezembro de 1998, os Estados partes assinaram a grande fonte de Direito Regional do Trabalho para o ordenamento jurídico pátrio, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, posteriormente revisada em 2015. Do instrumento constam compromissos dos Estados partes de adequarem suas legislações e práticas nacionais em direção a condutas trabalhistas consideradas adequadas. Trata-se de regras programáticas a serem alcançadas pelos integrantes do bloco com vistas à construção da integração regional na qual também haja efetiva justiça social. (PEDUZZI, 2017).

Para Vitor Salino de Moura Eça, a criação da aludida Declaração foi possível em razão de que os integrantes do bloco já haviam ratificado os principais instrumentos internacionais de promoção do trabalho decente. Considerando que:

[...] **todos os Estados Partes** do MERCOSUL são também membros da OIT e **ratificaram as principais convenções que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores, além de adotarem em larga medida as recomendações orientadas para a promoção do emprego de qualidade, das condições saudáveis de trabalho, do diálogo social e do bem-estar dos trabalhadores**, e tendo-se ainda em conta que apoiaram a “Declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho” (1998) e são comprometidos com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1948), a Carta da Organização dos Estados Americanos – OEA (1948), a Convenção Americana de Direitos Humanos sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988) [...]. (EÇA, 2016, p. 61, grifos nosso).

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL determina a produção de estudos e elenca os objetivos a serem alcançados pelos Estados partes. Por seu intermédio, os membros se comprometem a promover e assegurar o trabalho decente; o desenvolvimento de empresas sustentáveis; igualdade efetiva de direitos sem qualquer tipo de distinção ou exclusão; eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente; direitos dos empregadores; limitação da jornada; direito ao descanso, férias e feriados; direito ao gozo de licenças remuneradas e não remuneradas;

¹¹ Atualmente, todos os países da América do Sul participam do MERCOSUL, seja como Estado parte ou Estado associado. Estados partes: Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai (desde 26 de março de 1991) e Venezuela (desde 12 de agosto de 2012), cuja participação está suspensa desde 2016. Estado parte em processo de adesão: Bolívia (desde 7 de dezembro de 2012). Estados associados: Chile (desde 1996), Peru (desde 2003), Colômbia, Equador (desde 2004), Guiana e Suriname (ambos desde 2013). (MERCOSUL, 2017).

garantia de uma remuneração capaz de atender às necessidades do obreiro e seus familiares por meio da instituição de uma política de salário mínimo¹²; proteção contra demissão; liberdade sindical; fomento à negociação coletiva; garantia ao exercício do direito de greve; promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos; fomento ao diálogo social por meio da implementação de meios de consulta aos representantes dos governos, empregadores e trabalhadores¹³; centralidade e fomento do emprego¹⁴; proteção aos desempregados; formação profissional para trabalhadores empregados e desempregados; implementação de um sistema nacional de saúde e segurança no trabalho, que garanta a melhoria contínua das condições e do ambiente de trabalho¹⁵; instituição e manutenção dos serviços de inspeção do trabalho¹⁶ e, por fim mas não menos importante, a promoção da seguridade social¹⁷, tal como a garantia de uma renda mínima a todos os habitantes diante de contingências sociais adversas.

¹² Inúmeras críticas têm sido feitas à recém-publicada Lei n. 13.467/17, inclusive quanto à compatibilidade de múltiplos dispositivos diante dos princípios do Direito do Trabalho, dos controles de constitucionalidade e convencionalidade. Por meio da referida lei, diversas normativas e direitos trabalhistas foram substancialmente alterados sob o discurso da “modernização” e “adequação da legislação às novas relações de trabalho”. Entre as mudanças, foi instituída espécie de trabalho intermitente, importação tupiniquim do contrato praticado em outros países e apelidado de jornada ou contrato “zero hora”. Nessa modalidade, somente o período efetivamente trabalhado é remunerado e não há garantia mínima de jornada a ser trabalhada e salário, ao menos no tipo que foi regulado no Brasil. Essa permissão de contrato entra em choque, frontalmente, com os direitos declarados na Carta Sociolaboral do MERCOSUL, em especial no tocante à garantia de remuneração. Contrapõe ainda diversas normativas internas e estrangeiras, como, a título exemplificativo, a própria CLT quando determina, expressamente em seu art. 2º, que os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador, os quais passaram a ser, inadequadamente, divididos com o trabalhador nessa modalidade de contratação, sem qualquer contrapartida compensatória, como incluí-lo na sociedade, por exemplo.

¹³ A promoção do diálogo social e consulta tripartite (governo, empregadores e trabalhadores) prevista na Declaração Sociolaboral, e na Convenção 144 da OIT, possibilita a análise conjunta de questões de interesse mútuo, a fim de alcançar, dentro do possível, soluções aceitas de comum acordo. (BRASIL, 2015). Ocorre que essa não tem sido a prática no Brasil. A falta de respaldo popular da Lei n. 13.467/17, batizada de “Reforma Trabalhista”, foi exaltada em razão dos resultados da consulta popular por meio de enquete disponível no *site* do Senado Federal. Às vésperas de ser votada no Senado, astronômicos 95%, dos mais de 135 mil votantes, não apoiavam a iniciativa. Esse indicador demonstra, mais uma vez, o descumprimento da Declaração Sociolaboral e de outros tantos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em direção à promoção do diálogo social. (SUL21, 2017)

¹⁴ Ressalta-se que o emprego deve ser de qualidade, por óbvio. A garantia de empregos precários, com redução da proteção ao trabalho e ao trabalhador, tal como propõe a Lei n. 13.467/17, despreza o compromisso assumido pelo Brasil junto aos demais integrantes do MERCOSUL relativo à promoção da centralidade do emprego como meio de obtenção do desenvolvimento sustentável do bloco.

¹⁵ No Brasil, grande parte da legislação relativa à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho é fruto das Normas Regulamentadoras. A normatização de proteção à saúde e segurança no trabalho é formulada de modo tripartite e tem se alinhado às melhores referências internacionais no âmbito das legislações relativas à proteção da saúde e segurança do obreiro no trabalho. Conforme será abordado oportunamente, carecem, no entanto, de efetividade.

¹⁶ A inspeção do trabalho foi instituída no Brasil em 1981. Regra geral, de lá para cá, teve sua competência ampliada, criados e fortalecidos seus instrumentos de atuação. (SINAIT, 2017). Desde o começo dos anos 1990, múltiplos desafios têm impactado diretamente a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho, sobre os quais serão tecidas reflexões adiante.

¹⁷ A previdência social também está prestes a ser reformada pelo atual governo brasileiro. O tema tem sido amplamente debatido pois, enquanto o Governo afirma que o sistema é deficitário, diversos estudos demonstram o contrário. Uma reforma irresponsável do sistema de seguridade social poderá aumentar ainda

De fato, os direitos trabalhistas assegurados na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL foram extraídos de outros tratados internacionais com os quais os Estados partes já haviam se comprometido. Trata-se de um reforço adicional em busca da “[...] harmonia entre o progresso econômico e bem-estar social” (BRASIL, 2015). Em âmbito regional, merece destaque, além do MERCOSUL, a OEA. Passa-se, portanto, ao estudo dessas organizações e suas fontes.

3.3.2.1.2 A OEA, o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos e suas fontes

A Organização dos Estados Americanos é uma organização internacional criada por meio da união dos Estados do continente americano com o objetivo de se aliarem para manutenção da paz, justiça, defesa mútua das respectivas soberanias, integridades territoriais e independências. Fundada efetivamente em 1948, trata-se da mais antiga articulação regional do mundo. As primeiras tratativas para sua criação remetem à Primeira Conferência Internacional Americana, realizada em Washington, em outubro de 1889. A partir dessa Conferência, foi criada a União Internacional das Repúblicas Americanas, que iniciou os trabalhos no sentido de criar uma grande rede de disposições e instituições, fundando o que hoje é o denominado “Sistema Interamericano”. Formalmente, a OEA foi fundada em 1948 com a assinatura, em Bogotá, Colômbia, da Carta da OEA, que entrou em vigor em dezembro de 1951. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2017a).

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem foi formalmente adotada na Nona Conferência Internacional Americana, realizada em Bogotá, em 1948. Consagrada como o primeiro documento internacional de direitos humanos de caráter geral, uma vez que foi publicada oito meses antes da Declaração Universal, a Declaração Americana determina a concessão de direitos e deveres a todos que tenham a condição humana e não somente os requisitos de cidadãos. Conforme esclarece o *site* da OEA, “Portanto, os Estados americanos reconhecem que o Estado, ao legislar nesse campo, não cria ou concede direitos, e sim, reconhece a existência de direitos que são anteriores à formação do Estado. Com efeito, estes direitos têm sua origem na própria natureza da pessoa humana” (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2007). Além do preâmbulo, a Declaração Americana contém 38

mais a desigualdade já existente no país e os elevados índices de pobreza. No *site* da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil, ANFIP, são disponibilizados interessantes estudos sobre o tema. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2015).

artigos, um verdadeiro catálogo de direitos civis e políticos, quanto econômicos, sociais e culturais.

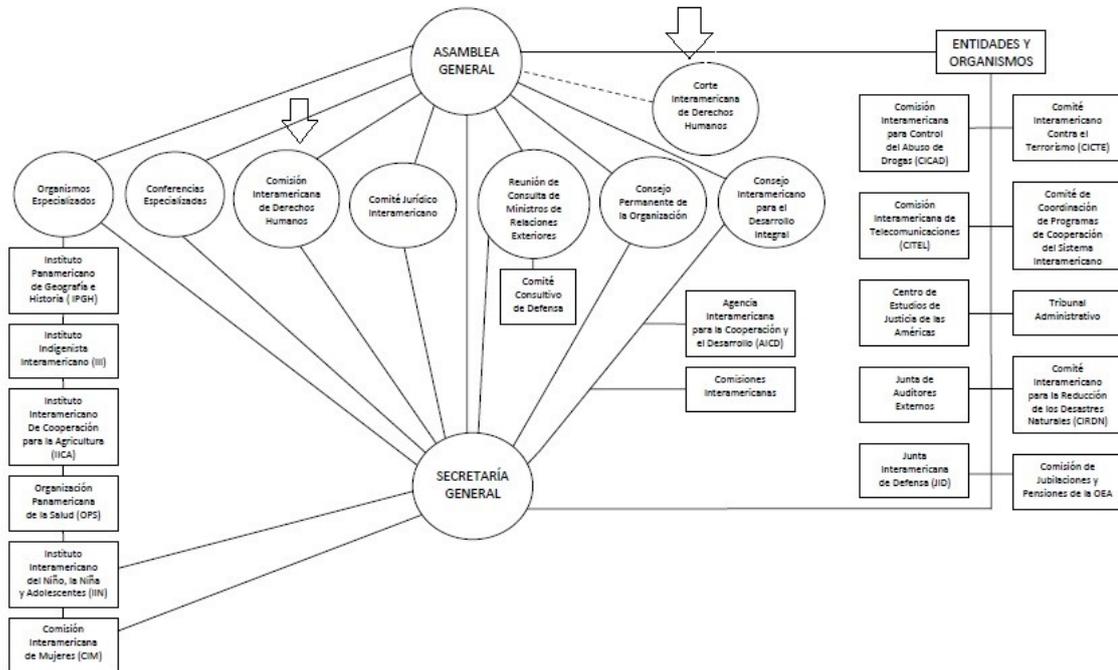
A Declaração é, por sua vez, considerada fonte de obrigações internacionais para os Estados membros da OEA, tanto pela Comissão, quanto pela Corte Interamericana, apesar de ter sido adotada como declaração e não como tratado, conforme pareceres já emitidos. Mesmo não tendo sido objeto de ratificações, a Carta inspirou muitos ordenamentos jurídicos dos Estados americanos, devido à sua característica *jus cogens*¹⁸. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2017a).

A OEA possui quatro pilares essenciais: democracia, direitos humanos, segurança e desenvolvimento. Para promovê-los, elaborou um modo de trabalho que inclui “[...] diálogo político, inclusividade, cooperação, instrumentos jurídicos e mecanismos de acompanhamento, que fornecem as ferramentas para realizar eficazmente seu trabalho no hemisfério e maximizar os resultados” (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2017a).

Em relação mais especificamente à seara de direitos humanos trabalhistas, desde sua criação, seus Estados membros adotaram um conjunto de instrumentos internacionais que se converteram na base normativa do sistema regional de promoção e proteção dos direitos humanos nas Américas. Ao reconhecerem tais direitos, se obrigaram a promovê-los e protegê-los. Para tanto, criaram órgãos para zelar por sua observância, que juntos constituem ampla estrutura e organograma de forma a melhor desenvolver suas atividades e objetivos:

¹⁸ Normas *jus cogens* são aquelas imperativas de Direito Internacional público. Refletem padrões dominantes de valores, sedimentados no âmbito da comunidade internacional, cuja existência e eficácia independem da aquiescência dos sujeitos de Direito Internacional. Devem ser observadas nas relações internacionais e projetam-se, em muitos casos, na própria ordem jurídica interna.

Figura 1 – Organograma OEA



Fonte: Organização dos Estados Americanos (2017b).

Parte da estrutura da OEA, o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos (SIDH) é o encarregado de velar pela observância dos direitos humanos, sendo integrado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (seta indicativa à esquerda no organograma) e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (seta indicativa à direita). Dentro do Sistema Interamericano, essas são as duas estruturas responsáveis pelos assuntos vinculados ao cumprimento dos compromissos assumidos pelos Estados partes em relação aos tratados de direitos humanos.

Em 1948 foi adotada a Carta da OEA. Desde então, o SIDH produziu vasto arcabouço de fontes jurídicas, conformado por declarações, convenções e protocolos que definem as obrigações dos Estados membros da OEA em matérias diversas, inclusive de direitos humanos laborais. Ressalta-se que outras fontes não formais e principiológicas são consideradas, conforme informações extraídas do *site* da Organização dos Estados Americanos:

[...] a Comissão considera que, no contexto da proteção dos direitos de toda pessoa sob jurisdição dos Estados americanos, é fundamental dar atenção às populações, comunidades e grupos historicamente submetidos à discriminação. De forma complementar, outros conceitos formam seu trabalho: o princípio *pro homine* - segundo o qual a interpretação de uma norma deve ser feita da maneira mais favorável ao ser humano -, a necessidade de acesso à justiça, e a incorporação da perspectiva de gênero em todas suas atividades. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2011).

O texto original da Carta, de 1948, já passou por quatro reformas, realizadas em 1967, 1985, 1992 e 1993. Alinhada aos preceitos das Nações Unidas e seus documentos, a Carta determina aos Estados americanos, em seu art. 3º, quando trata dos princípios, que “O direito internacional é a norma de conduta dos Estados em suas relações recíprocas”, da mesma maneira que “A ordem internacional é constituída essencialmente pelo respeito à personalidade, soberania e independência dos Estados e pelo cumprimento fiel das obrigações emanadas dos tratados **e de outras fontes do direito internacional.**” (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1993, grifo nosso). Ambas as instruções determinam a abertura do ordenamento jurídico dos Estados às obrigações decorrentes das fontes de Direito Internacional, inclusive aquelas oriundas de instrumentos diversos aos tratados, conforme ressaltado na citação supramencionada.

Como tratado de direito internacional, a Carta da OEA foi assinada na Nona Conferência Internacional Americana e está em vigor no Brasil desde dezembro de 1951, após os trâmites internos, tendo sido publicada no Diário Oficial da União em 19/02/1952.

Entre seus artigos destacam-se os arts. 35 e 46, que determinam aos Estados o compromisso de abster-se de adotar políticas que possam prejudicar frontalmente o desenvolvimento dos demais Estados, devendo buscar a harmonização das legislações entre si.¹⁹

ARTIGO 35

Os Estados membros devem abster-se de exercer políticas e praticar ações ou tomar medidas que tenham sérios efeitos adversos sobre o desenvolvimento de outros Estados membros.

ARTIGO 46

Os Estados membros reconhecem que, para facilitar o processo de integração regional latino-americana, é necessário harmonizar a legislação social dos países em desenvolvimento, especialmente no setor trabalhista e no da previdência social, a fim de que os direitos dos trabalhadores sejam igualmente protegidos, e convêm em envidar os maiores esforços com o objetivo de alcançar essa finalidade. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1993).

Outro documento importante, também conhecido como Pacto de San José da Costa Rica, a Convenção Americana foi aprovada em 1969, entrando em vigor somente em julho de 1978, devido ao número de onze adesões necessárias para sua vigência, conforme regula seu art. 74.2.

¹⁹ Recentes propostas legislativas do governo brasileiro atual na seara trabalhista e previdenciária têm ido na contramão do disposto nos referidos artigos, sujeitando o país, inclusive, a possíveis denúncias e sanções, em razão do pactuado na Carta.

Já em seu art. 2º, o instrumento determina que os Estados ajustem seus respectivos ordenamentos jurídicos, de forma que fiquem alinhados ao pacto internacional:

Artigo 2. Dever de adotar disposições de direito interno

Se o exercício dos direitos e liberdades mencionados no artigo 1 ainda não estiver garantido por disposições legislativas ou de outra natureza, os Estados Partes comprometem-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para tornar efetivos tais direitos e liberdades. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

Em relação aos direitos trabalhistas, a Convenção Americana trata, basicamente, da proibição do trabalho escravo e do direito de livre associação:

Artigo 5. Direito à integridade pessoal

[...]

2. Ninguém deve ser submetido a torturas, nem a penas ou tratos cruéis, desumanos ou degradantes. Toda pessoa privada da liberdade deve ser tratada com o respeito devido à dignidade inerente ao ser humano.

Artigo 6. Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.

2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, imposta por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso.

Artigo 7. Direito à liberdade pessoal

1. Toda pessoa tem direito à liberdade e à segurança pessoais.

2. Ninguém pode ser privado de sua liberdade física, salvo pelas causas e nas condições previamente fixadas pelas constituições políticas dos Estados Partes ou pelas leis de acordo com elas promulgadas.

[...]

7. Ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar.

Artigo 16. 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. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

Os demais direitos sociais trabalhistas não são enumerados taxativamente no referido tratado internacional, restando uma cláusula aberta e geral quanto ao compromisso dos Estados em promovê-los, progressivamente²⁰, em seus territórios:

²⁰ Mais uma vez, remete-se às propostas atuais de reformas trabalhista e previdenciária no Brasil, que nada têm de progressistas, mas verdadeiro retrocesso social.

CAPÍTULO III DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

Artigo 26. Desenvolvimento progressivo

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. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

No âmbito das propostas da OEA, foi concluído em 1988 o tratado internacional também conhecido como Protocolo de San Salvador. O Protocolo regula matérias de direito econômico, sociais e culturais, deixadas em aberto por meio do art. 26 da Convenção Americana. Em razão do número mínimo de onze adesões necessárias para início de sua vigência, o Protocolo vigorou somente a partir de novembro de 1999, tendo sido aprovado pelo Congresso Nacional brasileiro por meio do Decreto Legislativo n. 56/95 e depositado pelo mesmo Governo em agosto de 1996.

Além de prever expressamente a necessidade de adequação e harmonização dos ordenamentos internos às obrigações do Protocolo, entre outros direitos, o instrumento reconhece, na seara laboral, o direito ao trabalho e às condições de trabalho, do mesmo modo que os direitos sindicais, conforme dispõem os arts. 6 a 8:

Artigo 6

Direito ao trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.
2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

Artigo 7

Condições justas, equitativas (sic) e satisfatórias de trabalho

Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas (sic) e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular:

- a. Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo (sic) e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;
- b. O direito de todo trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional;
- c. O direito do trabalhador à promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levadas em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;

- d. Estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional;
- e. Segurança e higiene no trabalho;
- f. Proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. Quando se tratar de menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;
- g. Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;
- h. Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

Artigo 8

Direitos sindicais

1. Os Estados Partes garantirão:

- a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;
- b. O direito de greve.

2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.

3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1988).

Já no art. 15, que trata do “Direito à constituição e proteção da família”, os Estados partes são compelidos a “[d]ispensar atenção e assistência especiais à mãe, por um período razoável, antes e depois do parto” (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1988). Por fim, em consonância com os arts. 17 e 18 do Protocolo, os Estados se comprometem a executar programas trabalhistas específicos destinados à inclusão de pessoas com deficiência, ou idosas, em atividades produtivas.

Entre os diversos instrumentos produzidos pela OEA, destaca-se, por sua vez, a Carta Democrática Interamericana, aprovada em 2001, que por meio do art. 8º permitiu o acesso pessoal ao Sistema Interamericano. Durante anos, essa foi a bandeira de diversos defensores dos direitos humanos, que percebiam, com razão, a necessidade de possibilitar o acesso direto da pessoa prejudicada ao Sistema Interamericano, para maior eficácia do Sistema. O artigo mencionado declara que qualquer pessoa que considere violados seus direitos humanos

poderá, a partir de então, apresentar denúncias ou petições ao Sistema Interamericano de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos. Um grande avanço!

A Carta Democrática define ainda o que seria um rol mínimo de regras trabalhistas, um patamar último a ser considerado por todos os Estados membros em suas legislações laborais. Segundo o documento, compõem esse patamar: a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento (1998), assim como outras convenções básicas afins da OIT.

A instituição do cumprimento obrigatório das Convenções da OIT pelos Estados membros da OEA fortalece a “possibilidade” de melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores da região. Por outro lado, as cláusulas abertas, que não definem o que seriam “outras convenções básicas da OIT”, fragilizam possíveis ações ou denúncias quanto ao descumprimento de algum Estado em relação ao pactuado na Carta. Conforme será proposto mais adiante, são necessárias regras menos abertas, mais objetivas, respeitadas as diversidades entre os Estados, de forma que a efetividade dos direitos assegurados seja alcançada.

As fontes externas laborais têm sua abrangência ampliada quando passam a ter alcance internacional, conforme exposição a seguir.

3.3.2.2 Fontes Internacionais de Direito do Trabalho

As fontes que integram a **dimensão internacional** são constituídas pelos tratados, que nada mais são do que acordos internacionais entre dois ou mais sujeitos de Direito Internacional. Em âmbito internacional, o Direito dos Tratados é regulado pela Convenção de Viena, concluída em 1969 e promulgada pelo Brasil em 2009. O instrumento estabelece regras sobre aplicação, significado das expressões, abrangência, vigência, efeitos jurídicos etc.

Os acordos internacionais escritos, denominados tratados, podem ser abertos ou fechados. Os primeiros permitem a adesão de outros sujeitos de direito internacional, enquanto os segundos assim não autorizam. Por sua vez, os tratados-contratos regulam assuntos concretos enquanto os tratados-leis estabelecem normas de conduta geral e abstrata. (BARROS, 2017, p. 83).

As justificativas para elaboração da aludida Convenção demonstram, desde 1969, a crescente necessidade de instrumentos como fonte de normas aplicáveis aos diversos países, cada vez mais interligados em razão da globalização. A Convenção reforça o papel dos tratados como instrumento de paz, igualdade de direitos entre os povos, observância dos

direitos humanos e das liberdades fundamentais, e reforça a necessidade de um patamar jurídico mínimo de direitos assegurado a todos e aplicável a todas as nações:

Considerando o papel fundamental dos tratados na história das relações internacionais,

Reconhecendo a importância cada vez maior dos tratados como fonte do Direito Internacional e como meio de desenvolver a cooperação pacífica entre as nações, quaisquer que sejam seus sistemas constitucionais e sociais,

Constatando que os princípios do livre consentimento e da boa fé (sic) e a regra *pacta sunt servanda* são universalmente reconhecidos,

Afirmando que as controvérsias relativas aos tratados, tais como outras controvérsias internacionais, devem ser solucionadas por meios pacíficos e de conformidade com os princípios da Justiça e do Direito Internacional,

Recordando a determinação dos povos das Nações Unidas de criar condições necessárias à manutenção da Justiça e do respeito às obrigações decorrentes dos tratados,

Conscientes dos princípios de Direito Internacional incorporados na Carta das Nações Unidas, tais como os princípios da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos, da igualdade soberana e da independência de todos os Estados, da não-intervenção nos assuntos internos dos Estados, da proibição da ameaça ou do emprego da força e do respeito universal e observância dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todos,

Acreditando que a codificação e o desenvolvimento progressivo do direito dos tratados alcançados na presente Convenção promoverão os propósitos das Nações Unidas enunciados na Carta, que são a manutenção da paz e da segurança internacionais, o desenvolvimento das relações amistosas e a consecução da cooperação entre as nações [...]. (BRASIL, 2009).

Por sua vez, o Estatuto da Corte Internacional de Justiça, mais precisamente em seu art. 38, determina que os princípios gerais, os tratados e os costumes são fontes de direito:

Artigo 38

A Corte, cuja função é decidir de acordo com o direito internacional as controvérsias que lhe forem submetidas, aplicará:

- a. as convenções internacionais, quer gerais, quer especiais, que estabeleçam regras expressamente reconhecidas pelos Estados litigantes;
- b. o costume internacional, como prova de uma prática geral aceita como sendo o direito;
- c. os princípios gerais de direito, reconhecidos pelas nações civilizadas;
- d. sob ressalva da disposição do Artigo 59, as decisões judiciais e a doutrina dos juristas mais qualificados das diferentes nações, como meio auxiliar para a determinação das regras de direito.

A presente disposição não prejudicará a faculdade da Corte de decidir uma questão *ex aequo et bono*, se as partes com isto concordarem. (BRASIL, 1945).

As várias terminologias consagradas para batizar os acordos trabalhistas firmados entre sujeitos de Direito Internacional – convenções, acordos, convênios, cartas, protocolos, tratados, regulamentos, *modus vivendi*, concordatas, estatutos, atos, declarações ou pactos etc. – não desqualificam tais instrumentos de serem, como regra, tratados de Direito Internacional do Trabalho dos quais sejam parte dois ou mais sujeitos de Direito Internacional. (HUSEK, 2017, p. 133).

O Brasil é parte de múltiplos instrumentos internacionais que tratam dos direitos sociais, com importantes referências à matéria trabalhista. No próximo item, serão destacados os instrumentos que, na seara do Direito Internacional do Trabalho, têm importância fundamental para o desenvolvimento do presente estudo.

3.3.2.2.1 Tratado de Versalhes (1919)

Como dito anteriormente, o Tratado de Versalhes foi o tratado internacional de paz assinado pelos países vitoriosos²¹ da Primeira Guerra Mundial, responsável por encerrar oficialmente o conflito.

Celebrado em Paris, na França, no dia 28 de junho de 1919, entrou em vigor em 10 de janeiro de 1920. Sua estrutura, composta de 15 partes e um total de 440 artigos, fora os anexos, tratou de diversas temáticas urgentes de regulamentação no contexto socioeconômico global que se apresentava, assim como sobre a adoção de medidas preventivas diante da iminência de novos conflitos armados.

Desde a redefinição de fronteiras a sanções à Alemanha, o Tratado regulou assuntos diversificados. Em razão do recorte da presente análise, serão destacadas duas organizações criadas a partir do Tratado de Versalhes: a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, a preocupação em consolidar a paz e segurança entre os povos, e igualmente impor limites à liberdade e autonomia dos Estados, deu origem à primeira organização internacional de escopo universal, a Sociedade ou Liga das Nações, que, por sua vez, promoveu a elaboração e adesão dos Estados à Convenção da Liga das Nações (1920). Em consonância com o objeto em estudo, salienta-se entre as diversas previsões da Convenção, ainda que genéricas, as que determinavam parâmetros internacionais

²¹ Os Estados Unidos não ratificaram o Tratado, nem aderiram à Liga das Nações, optando por um tratado bilateral diretamente com a Alemanha. Por ter sido um dos países vitoriosos, o Brasil foi um dos signatários do Tratado.

de Direito do Trabalho aos Estados, determinando que assegurassem condições justas e dignas de trabalho para homens, mulheres e crianças²².

Para Flávia Piovesan (2016, p. 196-197), a referida Convenção representou grande marco da relativização da soberania estatal, até então absoluta. A partir da Convenção, os Estados partes assumiram compromissos e obrigações quanto aos direitos humanos, de alcance internacional.

Como forma de lhe assegurar efetividade, o instrumento ainda previa “[...] sanções econômicas e militares a serem impostas pela comunidade internacional contra os Estados que violassem suas obrigações.” (PIOVESAN, 2016, p. 197). Em 1939, a organização praticamente deixou de funcionar, em razão da eclosão da Segunda Guerra Mundial, sendo oficialmente desativada em 1946.

Em razão de toda sua trajetória e trabalhos desenvolvidos, prestes a celebrar cem anos de atuação, especial destaque merece a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes. A instituição de uma organização responsável por favorecer a paz por meio da promoção universal da melhoria das relações empregatícias se fazia iminente, seja pelos reflexos negativos da exploração humana deplorável ocorrida durante a Revolução Industrial, seja pela necessidade de organizar e regulamentar as relações de trabalho naquele momento. Ademais, a convicção de que a paz universal, e permanente, somente poderia ser consolidada por meio da justiça social era unânime entre os Estados partícipes. Dessa forma, o item XIII do Tratado de Versalhes, composto pelos artigos 387 a 399, dispôs especificamente de diretrizes normativas de cunho laboral e da criação da OIT.

Conforme já salientado, o desejo de uma legislação trabalhista internacional foi anterior à criação da OIT. Tais ideias foram fruto das reflexões dos líderes industriais Robert Owen e Daniel Le Grand, no início do século XIX, quando apoiaram o desenvolvimento e harmonização de legislações trabalhistas de caráter supranacional como condição de melhoria das relações de trabalho, bem como das relações econômicas.

Em 1944, à luz dos efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo de sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas (ONU) e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). A Declaração da Filadélfia tornou-se a carta de princípios e objetivos da OIT e em seu conteúdo:

²² A leitura atenta à Convenção gera certo estranhamento quanto à regulamentação do trabalho infantil, entretanto, à época, era uma realidade, inclusive legalizada.

Reafirmava o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabelecia quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: **que o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.** (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017^a, grifo nosso).

Com a criação da ONU em 1945, a OIT passou a integrar sua estrutura, sendo atualmente a única agência com estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. Seu histórico compromisso constitui em favorecer o trabalho decente e produtor. Conforme aponta a própria Organização, sua missão é:

[...] promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

A partir de suas pesquisas, a OIT formula propostas de normas internacionais do trabalho com o objetivo de que as convenções, da mesma maneira que as recomendações, sejam adotadas por todos os países membros.

Uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, as convenções passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico, sendo classificadas como tratados abertos do tipo tratado-lei. (HUSEK, 2017, p. 133). Esses instrumentos apresentam, na perspectiva da OIT, parâmetros globais mínimos de condições de trabalho. Conforme ensinamentos de Carlos Roberto Husek (2017, p. 143-144), tais convenções podem ser autoaplicáveis (restrito às 8 convenções consideradas fundamentais). Destaca-se a relevância da inovação trazida com as autoaplicáveis, que teriam efeitos e vigência imediatos pois suas disposições não careceriam de regulamentação posterior, ou mesmo ratificação pelos respectivos Estados membros.

Em relação à harmonização do conteúdo da Convenção e legislação do país ratificador, Alice Monteiro de Barros (2017, p. 82-83) ressalta que há certa flexibilidade quanto à adoção integral das convenções da OIT por determinados países, seja em razão das especificidades de categorias de trabalhadores, pactuação de um cronograma de implementação quando tratar-se de profundas mudanças no ordenamento interno, não aplicação de determinada cláusula em razão da existência de tutela equivalente no ordenamento interno do respectivo Estado, entre outras possibilidades.

Desde 1998, a OIT sustenta, mediante a adoção da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, que todos os Estados membros da OIT, pelo simples fato de sê-lo e nessa condição terem aderido à sua Constituição, são obrigados a respeitar os direitos e princípios considerados, a partir da adoção da Declaração, como fundamentais, havendo ou não ratificado as convenções a eles correspondentes. Trata-se de um avanço em direção à consolidação de uma legislação laboral com dimensão global:

Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87ª Sessão, adota a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Declaração associa a esses 4 direitos e princípios 8 convenções, que passam a ser definidas como fundamentais. Estabelece que todos os Estados Membros da OIT, pelo simples fato de sê-lo e de terem aderido à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios, havendo ou não ratificado as convenções a eles correspondentes. A Conferência define também a ratificação universal dessas convenções como um objetivo, senta as bases para um amplo programa de cooperação técnica da OIT com os seus Estados Membros com o objetivo de contribuir à sua efetiva aplicação e define um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017a).

Para Flávia Piovesan, a finalidade precípua da OIT, prestes a completar duzentas convenções elaboradas, é a promoção de:

[...] padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar. Sessenta anos após sua criação, a Organização já contava com mais de uma centena de Convenções internacionais promulgadas, às quais Estados-partes passavam a aderir, comprometendo-se a assegurar um padrão justo e digno nas condições de trabalho. (PIOVESAN, 2016, p. 197).

Por sua vez, as recomendações são fruto de estudos por parte do corpo técnico da OIT e são documentos que servem de inspiração para a criação e revisão das legislações estatais. Quando o tema abordado não comporta ainda tratamento convencional por questões políticas, jurídicas ou mesmo pela incipiência de seu debate em nível mundial, as recomendações são a alternativa, de modo a se criar um entendimento comum em relação a temas ainda fruto de dissenso para, quem sabe, posteriormente, após tais reflexões, se tornarem objeto de convenções. Salienta-se que as recomendações não são fontes formais no âmbito do Direito Internacional do Trabalho, não criam obrigações pois são sugestões aos legisladores, podendo ser caracterizadas como fontes materiais. (HUSEK, 2017, p. 148).

Constata-se, até então, que todas as ações da Organização, estudos, protocolos, convenções, ratificações, publicações, entre tantas iniciativas, confluem para a concretização de seus objetivos estratégicos, sustentados em quatro pilares:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

Durante grande parte do século XX, a OIT cumpriu relevante papel na definição das legislações laborais e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas. Desde sua criação, a OIT é responsável por consolidar relevantes estudos de abrangência global na seara laboral e promover importante ação de orientar as políticas legislativas trabalhistas em escala global, um efetivo instrumento de fixação de condições de trabalho no plano internacional, capaz de exercer influência sobre os ordenamentos jurídicos dos Estados.

A própria Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, em seu preâmbulo, ressalta e enaltece o papel essencial das convenções da OIT. O instrumento sugere a ratificação e cumprimento, pelos Estados partes, dos principais convênios da OIT como caminho para alcance de “[...] avanços futuros e constantes no campo social [...]” (BRASIL, 2015).

Ressalva-se que a OIT não alcançou, exatamente, o que pretendiam Owen e Le Grand. Regra geral, seus tratados multilaterais carecem de eficácia direta e imediata aos Estados membros da OIT, já que dependem da ratificação da autoridade nacional competente²³ de cada Estado parte em cada uma das convenções propostas, para somente a partir daí obrigá-los ao cumprimento das normas internacionais laborais dispostas em cada instrumento ratificado. Ademais, carecem de meios de coerção, pois não possuem qualquer medida punitiva em seu bojo. Cabe a cada Estado parte adotar medidas legais ou outras que assegurem a aplicação da convenção, incluindo o estabelecimento de sanções apropriadas e serviços de inspeção que zelem por seu cumprimento. Por sua vez, nem todos os países do mundo são membros da OIT, o que afasta o caráter global das normativas da OIT. Não se pode olvidar, entretanto, que a OIT é, sem sombra de dúvidas, a Organização que mais próximo chegou à concretização do sonho e pretensões dos industriários em direção à

²³ No caso do Brasil, as Convenções são inicialmente celebradas pelo Presidente da República, conforme art. 84, inc. VIII, da CR/88, e posteriormente referendadas e aprovadas pelo Congresso Nacional, em consonância com o art. 49, inc. I, da CR/88. Retornam à OIT para ratificação e somente então são promulgadas e se tornam lei no Brasil.

concretização dos ideais da justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho, por meio de uma legislação laboral universal, para todos.

3.3.2.3 *Fontes transnacionais de Direito do Trabalho*

Em direção à ampliação da abrangência das fontes laborais estrangeiras, existe a **dimensão transnacional**, atualmente denominada Direito Transnacional do Trabalho. Nesse ramo, presume-se uma observação horizontal e transversal às normas trabalhistas produzidas pelas instituições mundiais, incluindo Estados, organizações integrantes do sindicalismo internacional e as poderosas multinacionais – protagonistas no cenário mundial, inclusive quanto às regulamentações laborais tocantes a seus obreiros estabelecidos em diversos países. Inclui as fontes normativas de todo tipo, sejam elas de origem pública ou privada, normas materiais transnacionais que “[...] estabelecem direitos e obrigações para empresários, trabalhadores e suas organizações representativas.” (AVILÉS, 2013, p. 119, tradução nossa)²⁴. São normas, leis, tratados, laudos arbitrais, convenções coletivas, contratos, práticas empresariais, costumes provenientes por sujeitos “sociais”, que não somente os Estados, e que atuam diretamente nas relações laborais. Trata-se de uma nova concepção das normas que regem a comunidade internacional. Antonio Ojeda Avilés ensina que o Direito Transnacional do Trabalho compreende “[...] o conjunto de normas de todo tipo aptas a regular as relações entre sujeitos desprovidos de força regulamentar e com transcendência supranacional”. (AVILÉS, 2013, p. 24, tradução nossa).²⁵

Ulrich Beck [1997]/(2008, p. 134-135)²⁶ destaca que os personagens transnacionais, e suas práticas econômicas, políticas, ecológicas e culturais, destruíram a lógica até então vigente dos Estados nacionais. De fato, antes da globalização, o poder estatal prevalecia diante dos demais sujeitos, sendo que, de forma geral, suas fronteiras continham a sociedade. Dito de outra forma, esclarece:

[...] a pretensão estatal de controle e poder estabelece e cria a sociedade. Se pode analisar e descrever este primado do nacional diante dos diversos direitos fundamentais, do sistema educacional, da política social, do cenário pluripartidário, da fiscalização, da língua, da história, da literatura, dos meios de transporte e das

²⁴ No original: “[...] establecen derechos y obligaciones para empresarios, trabajadores y sus organizaciones representativas”.

²⁵ No original: “[...] el conjunto de normas de todo tipo que regula las relaciones entre sujetos desprovistos de imperium con trascendencia supranacional”.

²⁶ A data entre colchetes indica o ano original de publicação da obra; que somente será indicado na primeira citação. Nas seguintes será registrada apenas a data da edição consultada.

vias de comunicação, do suporte às infraestruturas, dos controles fronteiriços e de passaporte [...]. (BECK, 2008, p. 133, tradução nossa)²⁷.

As empresas transnacionais²⁸, também chamadas de multinacionais, são capazes de influenciar a economia de numerosos países em razão de seu enorme potencial financeiro. São capazes de criar suas próprias regras, bem como repartir os postos de trabalho, e respectivos impostos, sobre o “tabuleiro” da sociedade mundial com a exclusiva finalidade de maximizar seus lucros. Mobilidade é característica intrínseca a elas. Deixam de instalar suas operações nos Estados com maior desenvolvimento social, cujas legislações são mais protetivas ao trabalhador, o que, invariavelmente, acarreta o aumento dos custos operacionais, e migram para países onde as condições de exploração da mão de obra são mais favoráveis a seu lucro. Esse exemplo demonstra o declive do poder dos atores nacionais-estatais diante daqueles sociais-mundiais. (BECK, 2008, p. 134). Na mesma direção, endossa Antonio Ojeda Avilés que:

As empresas multinacionais, com suas fábricas, sucursais e estabelecimentos nos países que as recebem, criam uma densa rede de contatos e relações tanto comerciais como laborais, que às vezes fogem do contato com o poder político e às vezes ao contrário o coloniza. O poder horizontal das multinacionais compete com o poder vertical dos governos e se aproveita de sua dimensão internacional para superar tanto as Administrações como os sindicatos. Inclusive na atualidade parece incerto o resultado da luta entre o poder econômico e o político a despeito da criação de organismo públicos internacionais que tratam de estabelecer regras de comportamento para os particulares inseridos no processo transnacional. (AVILÉS, 2013, p. 22, tradução nossa)²⁹.

Antonio Ojeda Avilés (2013, p. 37-40) destaca os sete³⁰ tipos de normas trabalhistas com caráter transnacional, seja em razão de sua origem, abrangência ou matéria: a) as normas

²⁷ No original: “ [...] la pretensión estatal de control y poder funda y crea la sociedad. Se puede analizar y describir este primado de lo nacional junto con los diversos derechos fundamentales, el sistema educativo, la política social, el paisaje pluripartidarista, la fiscalidad, la lengua, la historia, la literatura, los medios de transporte y las vías de comunicación, las ayudas a infraestructuras, los controles fronterizos y de pasaporte [...]”.

²⁸ Expressão consagrada pela ONU para caracterizar “empresa que atua além das fronteiras” (HUSEK, 2017, p. 386).

²⁹ No original: “Las empresas multinacionales, con sus factorías, sucursales y establecimientos en los países de acogida, crean una tupida red de contactos y relaciones tanto comerciales como laborales, que a veces huyen del contacto con el poder político y a veces por el contrario lo colonizan. El poder horizontal de las multinacionales compite con el poder vertical de los gobiernos y se aprovecha de su dimensión internacional para superar tanto las Administraciones como a los sindicatos. Incluso en la actualidad parece incierto el resultado del forcejeo entre el poder económico y el político a despecho de la creación de organismos públicos internacionales que tratan de establecer unas reglas de comportamiento para los particulares en el devenir transnacional”.

³⁰ Compreende-se que a característica intrínseca de uma norma transnacional é seu direcionamento a um conjunto de trabalhadores espalhados por diversos países cujo empregador seja único ou do mesmo grupo econômico. Com o devido respeito a esse entendimento, não parece adequada a classificação do autor quanto aos tipos de normas transnacionais, em especial quanto às letras “a” e “b”, classificadas, no presente trabalho, como fontes trabalhistas de Direito Internacional, à exceção das normas produzidas pela União Europeia e Conselho Europeu, consideradas fontes do Direito Regional do Trabalho.

de organismos internacionais (OIT, União Europeia e Conselho Europeu); b) convênios bilaterais ou multilaterais de Direito Transnacional do Trabalho firmados entre dois ou mais Estados; c) acordos ou convenções coletivas transnacionais fruto de negociações coletivas supranacionais que abarquem trabalhadores de Estados distintos; d) padrões criados por organizações particulares que são adotados por países que passam a exigir a certificação de instituições privadas como garantia da veracidade de suas declarações, projetos, processos, medidas adotadas em geral etc.) regulamentos exarados por sujeitos transnacionais, a exemplo dos regulamentos de empresas globais; f) laudos arbitrais transnacionais; g) leis autônomas, produzidas por determinado Estado para regular a relação laboral do estrangeiro em seu território e até mesmo de trabalhadores nacionais em outros países.

Trata-se de um novo jogo de poder em que os desafios e as próprias regras estão em construção. Conclui Ulrich Beck que “Tudo isso é decisivo e novo, não porque essas empresas transnacionais aumentam em número e diversidade, mas porque em virtude da globalização, são levadas a uma situação de *opor-se aos distintos Estados nacionais para seu próprio proveito*.” (BECK, 2008, p. 134, grifo do autor).³¹

Ampliando mais os horizontes das fontes externas do Direito do Trabalho, com o objetivo de conceder a todo ser humano a mesma proteção, independentemente de suas demais condições, foram estabelecidas fontes universais de direitos laborais.

3.3.2.4 Fontes Universais de Direito do Trabalho

O fato de milhares de seres humanos terem sido vítimas de arbitrariedades e violências, em suas mais diversas facetas, tem despertado, nas últimas décadas, o que se denomina “consciência jurídica universal”, uma **dimensão universal**. Antônio Augusto Cançado Trindade (2015, p. XIII) confirma que essa é fonte material última de todo Direito para:

[...] uma necessária reconceitualização das próprias bases do ordenamento jurídico internacional. Daí provem o reconhecimento de sua dimensão verdadeiramente *universal* e da necessária prevalência de *valores* fundamentais, com base em um sentido de *justiça objetiva*, assim como a formação da *opinio juris communis* nas últimas décadas. (CANÇADO TRINDADE, 2015, p. XIII, grifo do autor).

Na sociedade contemporânea, o trabalho (digno e decente) tornou-se um direito de todo ser humano, um direito global. Ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (2013, p. 51) que

³¹ No original: “Todo esto es decisivo y nuevo, no porque estas empresas transnacionales aumenten en número y diversidad, sino porque, en virtud de las globalizaciones, se ven llevadas a la situación de *enfrentar para su propio provecho a los distintos Estados nacionales*”.

tal assertiva se sustenta no fato de ter “o direito ao trabalho” sido reconhecido formal e enfaticamente em diversos documentos internacionais de abrangência global.

A ampliação das normativas juslaborais para além das fronteiras dos Estados foi uma resposta natural à exploração desenfreada e sem limites da mão de obra humana em diversas partes do planeta. Salienta Vólia Bomfim Cassar que:

Preocupado com a unificação mundial dos direitos mínimos do trabalhador, o art. 427 do Tratado de Versalhes (1919) determina a harmonização da legislação trabalhista entre países, dando um **caráter transnacional** ao Direito do Trabalho. Esta garantia mínima também toma conotação mundial na Declaração Universal dos Direitos do Homem. (CASSAR, 2014, p. 07-08, grifo do autor).

Aprovada por 48 Estados membros da Organização das Nações Unidas reunidos em Assembleia Geral, a Declaração Universal dos Direitos Humanos pretendia “[...] fixar um código comum e universal dos direitos humanos, [que] viesse a concretizar a obrigação legal relativa à promoção desses direitos – obrigação esta constante da Carta das Nações Unidas” (PIOVESAN, 2016, p. 216-217). A Declaração é um marco na história dos direitos humanos, pois foi elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturas das mais diversas regiões do mundo, deixando claro que é possível alcançar um ponto de convergência para fixação de direitos e obrigações dos Estados, mesmo diante de suas mais variadas particularidades. É um símbolo, ainda, por estabelecer pela primeira vez uma diretriz comum a ser alcançada por todos os povos e nações: a proteção universal dos direitos humanos.

A Declaração trouxe grandes inovações, em especial quanto à única exigência para titularidade dos direitos nela assegurados: a condição de pessoa. Outra extraordinária revolução foi combinar “[...] o discurso liberal da cidadania com o discurso social, [pois] a Declaração passa a elencar tanto direitos civis e políticos (arts. 3º a 21) como direitos sociais, econômicos e culturais (arts. 22 ao 28)” (PIOVESAN, 2016, p. 225).

É relevante destacar que até então os instrumentos internacionais existentes consagravam tão somente os direitos civis e políticos, mesmo que de modo heterogêneo, em razão do processo evolutivo de cada Estado. Esses rol de direitos é denominado de “primeira dimensão”³², pois impõe limitações ao poder estatal.

Após a industrialização e os problemas sociais e econômicos dela decorrentes, ocorreram “[...] amplos movimentos reivindicatórios e o reconhecimento progressivo de direitos, atribuindo ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social.”

³² Diversos livros utilizam a terminologia “geração” ao invés de “dimensão”. Por opção metodológica, optou-se por aquela em razão de que melhor representa o que são os direitos fundamentais: cumulativos, complementares e não alternativos, como essa última poderia, equivocadamente, deixar transparecer.

(SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p. 315). A atuação positiva do Estado, que originou o Estado Social, propiciou que fossem oferecidas condições, pelo poder estatal, para a concretização da liberdade material, por meio dos direitos denominados pela doutrina como de segunda geração³³, quais sejam os direitos sociais, econômicos e culturais.

Enquanto as duas primeiras gerações consagram direitos voltados ao indivíduo, a terceira geração destina-se ao gênero humano, traduzindo a solidariedade entre os seres humanos, ao abarcar o direito ao desenvolvimento, o direito à paz, à fraternidade, ao meio ambiente e qualidade de vida etc. São direitos transindividuais, coletivos e difusos. Exigem, portanto, “[...] esforços e responsabilidades em escala até **mundial** para sua efetivação.” (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p. 316, grifo nosso)

A Declaração vai além de todos os instrumentos jurídicos de sua época e equipara, em pé de igualdade, os direitos políticos e civis aos sociais, econômicos e culturais, além de proclamar a inter-relação, indivisibilidade e interdependência entre eles. Surge, com a Declaração Universal, a classificação dos direitos humanos fundamentais, sendo que alguns autores defendem direitos fundamentais até à sexta dimensão. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p. 317).

Os direitos laborais assegurados da Declaração são aplicáveis a todas as pessoas, de todos os países, raças, religiões, sexo, qualquer que seja o regime político do território que labore, bastando somente a condição de pessoa. Foram consagrados, por sua vez, no rol dos direitos de segunda geração, mais especificamente nos arts. 4º, 23 e 24 do documento:

Artigo IX

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

³³ Os direitos fundamentais não surgiram ao mesmo tempo, mas em resposta à demanda de cada época, tendo esta consagração progressiva e sequencial nos textos constitucionais dado origem à classificação em gerações. Como o surgimento de novas gerações não ocasionou a extinção das anteriores, há quem prefira o termo dimensão por não ter ocorrido uma sucessão desses direitos: atualmente todos eles coexistem.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) veio para definir com precisão o elenco dos “direitos humanos e liberdades fundamentais”, entre os quais o trabalho digno e decente. (PIOVESAN, 2016, p. 216). Carlos Roberto Husek (2017, p. 46) salienta que “[h]á, por assim dizer, em toda norma trabalhista um núcleo menor ou maior de direitos humanos.”. Tendo natureza de direitos humanos, as regras insculpidas nas fontes externas universais de Direito do Trabalho têm natureza *jus cogens*. Por seu turno, as normas assim classificadas obrigam os Estados, independentemente de sua concordância formal, ratificação ou adesão. Endossa essa tese o doutrinador Oscar Ermida Uriarte, quando defende que nem todos os tratados internacionais³⁴ exigem ratificação ou aprovação pelo sistema interno competente para vigorar no sistema interno do Estado nacional. Sustenta o autor que a exigência de aprovação e ratificação é a exceção e não a regra:

Segundo a convenção de Viena de Direito dos tratados, os tratados tem (sic) validade plena, eficácia plena, desde o momento de sua assinatura, desde o momento de sua celebração, não necessitando ratificação nem aprovação nacional posterior, salvo caso o próprio tratado o preveja ou exija, que é caso da convenção da OIT: ela mesma diz que para ter plena eficácia nacional deverá ser ratificada. (URIARTE, 2009).

A DUDH não é um tratado internacional e, portanto, não tem força de lei, não tendo sido ratificada por sequer um Estado. Considerada por alguns Estados como uma simples recomendação, renomados doutrinadores, aos quais este estudo adere, defendem que seu valor jurídico consiste no fato de que seu conteúdo detalha a expressão “direitos humanos e liberdades fundamentais” constante no art. 55 da Carta das Nações Unidas e, portanto, inter-relacionam-se, o que lhe concede força vinculante aos Estados e, portanto, eficácia imediata. (PIOVESAN, 2016, p. 231). Fortalece esse entendimento o fato de que a DUDH representa o direito costumeiro internacional, devendo ser aplicada, obrigatoriamente, a todos os Estados. Paul Sieghart (apud PIOVESAN, 2016, p. 231-232) esclarece os dois pontos de vista acerca da força vinculante da Declaração frente aos Estados e confirma sua qualidade de *jus cogens*:

³⁴ A terminologia “tratados internacionais” foi nesse contexto utilizada em seu significado amplo, abarcando os pactos, declarações, convenções, acordos regionais, internacionais e transnacionais do qual um Estado seja parte.

Alguns têm a visão de que a Declaração não pode constituir uma norma de Direito Internacional juridicamente vinculante, já que afirma, em seu próprio preâmbulo, que não é mais que um código comum a ser observado por todos os povos e nações, que devem através do ensino e educação promover o respeito aos direitos e liberdades que ela declara, bem como assegurar, mediante medidas progressivas, seu reconhecimento e observância efetiva e universal. Em sentido contrário, estudiosos como o Professor John P. Humphrey – que tem a distinção, como primeiro Diretor da Divisão de Direitos Humanos da ONU, de ter preparado o primeiro projeto da Declaração Universal – sustentam que, após 39 anos que se passaram desde sua adoção, a Declaração se tornou de fato parte do direito costumeiro internacional. Em suporte a esta tese, eles apontam o fato de que, durante esse período, inúmeros governos dos Estados soberanos – como também a Assembleia Geral da ONU – têm invocado a Declaração para justificar algumas posições adotadas no âmbito internacional; além disso, ao longo desse período, não houve qualquer Governo que fizesse um pronunciamento oficial atacando a Declaração ou qualquer de seus enunciados; ademais, muitos dos novos Estados soberanos que participam agora do cenário internacional têm incorporado todo ou parte de seu conteúdo em suas Constituições nacionais. (SIEGHART apud PIOVESAN, 2016, p. 231-232)

De fato, a ausência de votos contrários à sua adesão converge para o entendimento de que houve apoio unânime dos Estados signatários a seu conteúdo. De acordo com o *site* da ONU, desde sua adoção, em 1948, a Declaração Universal já foi traduzida para mais de 500 idiomas e consolida-se como o documento mais traduzido do mundo, tendo inspirado as Constituições de muitos Estados e democracias recentes. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016). Na opinião de Jorge Miranda (apud PIOVESAN, 2016, p. 233), trata-se de um dos mais influentes instrumentos jurídicos do século XX, tornando-se princípio geral do Direito Internacional..

A própria Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, em seu preâmbulo, ressalta o compromisso dos Estados diante das legislações consideradas universais, de observação obrigatória:

Considerando que os Estados Partes estão comprometidos com as **declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da Humanidade**, entre eles a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1947) e a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948). (BRASIL, 2015, grifo nosso).

Diante da grande discussão em torno da melhor maneira de assegurar a observância universal dos direitos previstos na DUDH, prevaleceu o entendimento de que ela deveria ser convertida em tratado internacional. O longo processo de juridicização deu ensejo, em 1966, a dois tratados internacionais distintos, o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), sendo o último fonte de direitos trabalhistas universais. Por seu turno, o Pacto Internacional dos Direitos

Econômicos, Sociais e Culturais consagrou, em seu art. 6º, itens 1 e 2, o direito universal ao trabalho:

1. 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.

2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguadem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais. (BRASIL, 1992).

Além do art. 6º, o PIDESC consagra, em seus arts. 7º e 8º, acrescido do 10º, o catálogo de direitos básicos trabalhistas a serem garantidos aos trabalhadores dos Estados partes:

ARTIGO 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa 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 (sic) 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) A 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 (sic).

ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

- a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
- b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.

c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:

d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública.

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.³⁵

ARTIGO 10

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem que:

1. Deve-se conceder à família, que é o elemento natural e fundamental da sociedade, as mais amplas proteção e assistência possíveis, especialmente para a sua constituição e enquanto ele for responsável pela criação e educação dos filhos. O matrimônio deve ser contraído com o livre consentimento dos futuros cônjuges.

2. Deve-se conceder proteção especial às mães por um período de tempo razoável antes e depois do parto³⁶. Durante esse período, deve-se conceder às mães que trabalham licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados.

3. Devem-se adotar medidas especiais de proteção e de assistência em prol de todas as crianças e adolescentes, sem distinção alguma por motivo de filiação ou qualquer outra condição. Devem-se proteger as crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social. O emprego de crianças e adolescentes em trabalhos que lhes sejam nocivos à moral e à saúde ou que lhes façam correr perigo de vida, ou ainda que lhes venham a prejudicar o desenvolvimento normal, será punido por lei.

Os Estados devem também estabelecer limites de idade sob os quais fique proibido e punido por lei o emprego assalariado da mão-de-obra infantil. (BRASIL, 1992).

Ao contrário dos direitos civis e políticos autoaplicáveis, a implementação pelo Estado dessas obrigações é condicionada, conforme termos do próprio Pacto, à disponibilidade de recursos, próprios do Estado ou compartilhados (PIOVESAN, 2017, p. 309), o que lhes retira, em certa medida, a efetiva obrigação dos termos tratados.

A Carta Internacional dos Direitos Humanos, mais conhecida como *International Bill of Human Rights*, não é um novo tratado internacional, mas o nome dado ao conjunto de importantes instrumentos de direitos humanos conformados pela Declaração Universal dos

³⁵ Interessante se observar como os tratados internacionais têm caráter de complementariedade entre si e não supressão. Esse item do PIDESC, especificamente, deixa clara essa posição.

³⁶ O PIDESC, elaborado em 1966, prevê o direito à licença maternidade. É sabido, contemporaneamente, que a licença direcionada exclusivamente à mulher tem causado grandes entraves à sua inclusão no mercado de trabalho. Nesse sentido, defende-se a “licença-parental”. Para mais informações sobre o assunto, recomenda-se a leitura dos diversos estudos publicados no assunto por Maria Cecília Máximo Teodoro Ferreira.

Direitos Humanos, em conjunto com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e seus dois Protocolos Opcionais (sobre procedimento de queixa e sobre pena de morte) e com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e seu Protocolo Opcional.

O processo de universalização dos direitos humanos é confirmado com o número de adesões aos tratados que regulam os parâmetros protetivos mínimos ao ser humano. Até 2012, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos contava com a adesão de 167 Estados partes e, por sua vez, o PIDESC com a de 160 Estados partes. (PIOVESAN, 2017, p. 306)

A elaboração de dois Pactos para normatização da DUDH demonstra, por si só, as divergências, resistências e hesitações estatais quanto à concordância em garantir as diversas categorias de direitos previstos em ambos instrumentos. (PIOVESAN, 2017, p. 309). Isso não significa, por sua vez, a impossibilidade do alcance de um consenso, mesmo que mínimo, em relação à definição de normas de interesse global, como as relativas aos direitos dos trabalhadores como seres humanos que trabalham, independente do Estado em que trabalha.

Em síntese, compõe as fontes externas de Direito do Trabalho, regra geral, os tratados resultantes da vontade de Estados ou outros sujeitos de Direito Internacional. Ademais, tais pactos podem ser realizados em variadas dimensões: Regional, Internacional, Transnacional e Universal. Nas palavras de Antonio Ojeda Avilés:

O legislador público, enfim, é hoje em dia um entre os vários dos sujeitos que estabelecem normas internacionais. Regulamentos privados, laudos, contratos, convenções coletivas, usos, estatutos de âmbito internacional e um grande etcetera se agrupam e inclusive asfixiam as leis nacionais e os convênios e tratados internacionais que dominavam o panorama até a Guerra Mundial. Estamos, em terminologia de Pérez Luño, ante ao estouro das fontes do Direito, ou em outras palavras, ante a prevalência numérica de fontes menores e inclusive desconhecidas para o Direito clássico. (AVILÉS, 2013, p. 23, tradução nossa)³⁷.

Diante de tantas e múltiplas fontes de Direito do Trabalho, internas e externas, dos reflexos dos grandes pactos, tratados, declarações de direitos humanos, como normas jurídicas e fontes de direito positivo, questiona-se se esse arcabouço tem assegurado a proteção adequada ao trabalho e ao trabalhador em um contexto global. Com o intuito de responder a esse e outros questionamentos dele derivados, o tema será abordado no capítulo a seguir.

³⁷ No original: “El legislador público, en fin, es hoy día uno entre varios de los sujetos que establecen normas internacionales. Reglamentos privados, laudos, contratos, convênios colectivos, usos, estatutos de ámbito internacional y un largo etcétera se agolpan e incluso asfixian a las leyes nacionales y a los convenios y tratados internacionales de dominaban el panorama hasta la Guerra Mundial. Estamos, en terminología de Pérez Luño, ante el desbordamiento de las fuentes del Derecho, o en otras palabras, ante la prevalência siquiera numérica de fuentes menores e incluso desconocidas para el Derecho clásico”.

4 A (IN)EFETIVIDADE DO DIREITO DO TRABALHO NO PANORAMA GLOBAL

Em um primeiro momento, torna-se importante destacar em que consiste a efetividade das normas laborais. Para tanto, é necessário distinguir a eficácia normativa jurídica da eficácia social.

A **eficácia jurídica** consiste na capacidade de a norma produzir, em maior ou menor grau, efeitos jurídicos ao regular as situações às quais se propõe. A **eficácia social**, por sua vez, consiste na realização efetiva do programa normativo, materialização da norma mediante a constatação de seus objetivos no mundo real, ou seja, sua aplicação no plano dos fatos. Nesse sentido, apesar de uma norma possuir eficácia jurídica, ela poderá não ter alcançado a eficácia social, ou seja, ser inefetiva, não ter realizado o direito.

Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero apresentam as noções e distinções terminológicas entre ambas acepções:

Assim sendo, em termos de síntese, podemos definir a eficácia jurídica como a possibilidade (no sentido de aptidão) de a norma vigente (juridicamente existente) ser aplicada aos casos concretos e de – na medida de sua aplicabilidade – gerar efeitos jurídicos, ao passo que a eficácia social (ou efetividade) pode ser considerada como englobando tanto a decisão pela efetiva aplicação da norma (juridicamente eficaz), quanto o resultado concreto decorrente – ou não – desta aplicação. O que não se pode esquecer é que o problema da eficácia do direito engloba tanto a eficácia jurídica quanto a assim designada eficácia social ou efetividade (aqui tomadas como equivalentes). Ambas – a exemplo do que ocorre com a eficácia e a aplicabilidade – representam facetas diversas do mesmo fenômeno, já que situadas em planos distintos (o do dever ser e o do ser), mas que se encontram intimamente ligadas entre si, na medida em que ambas servem e são indispensáveis à realização integral do direito. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p. 173).

A efetividade dos direitos laborais é de suma importância para que se concretizem as dimensões já citadas do Direito do Trabalho, quais sejam: suas funções regulamentar, conservadora, social, política e humana. O desrespeito às normas que integram o Direito do Trabalho e, com isso, os direitos por elas assegurados aos obreiros gera efeitos não apenas econômicos (redução da capacidade de o trabalhador satisfazer às suas necessidades e às de seus familiares), mas também humanos (prejuízo à dignidade humana), sociais (prejuízo à justiça social) e políticos (prejuízo à democracia).

Assim como o mundo, as legislações laborais têm sido transformadas em velocidade cada vez maior. Internas ou externas, buscam regular as relações de trabalho tradicionais e aquelas denominadas atípicas – cada vez mais típicas. Fato é que de nada valem legislações protetivas, capazes de assegurar um patamar aceitável de dignidade aos obreiros em seu conteúdo, se nada mais são do que letras mortas.

É importante sobrelevar que os princípios mais básicos de Direito Internacional, ramo no qual o Direito Internacional do Trabalho se insere, baseiam-se na cooperação, boa vontade, compartilhamento, interdependência, relativização do poder, solidariedade e boa-fé. (HUSEK, 2017, p. 58-59). A formação das pessoas é, portanto, decisiva em sua predisposição ao cumprimento dos mandamentos da lei, o que assegura maior ou menor nível de efetividade ao ordenamento. Princípios como ética, integridade, responsabilidade, respeito à legislação e consciência de coletividade são norteadores das condutas individuais cujos reflexos serão coletivos. Assim, além dos instrumentos legais de tutela da efetividade, Márcio Túlio Viana (2014, p. 151-152) salienta que a efetividade, ou sua redução, sofre outras influências, como da mídia, também apelidada de “quarto poder”, da escola, da família, da cultura, entre tantas outras fontes “não formais” e cotidianas que orientam posturas e condutas.

Existem vários instrumentos cujo objetivo maior é a garantia da efetividade das normas laborais. Os **agentes de tutela da efetividade podem ser de ordem interna ou externa**, assim como ocorre com as fontes. O Direito do Trabalho integral, tendo em vista o rol de direitos assegurados aos trabalhadores em fontes internas e externas de Direito do Trabalho, constitui o patrimônio jurídico daquele que trabalha, um verdadeiro pacto social. Entretanto, como aduz Vitor Salino de Moura Eça:

[...] sendo certo que tais ajustes nem sempre são voluntariamente cumpridos, precisamos de mecanismos judiciais e extrajudiciais, assim como nacionais, transnacionais e estrangeiros para fazer valer efetivamente estas importantes conquistas da sociedade brasileira, mas que podem também transcender e favorecer à cidadania na aldeia global. (EÇA, 2016, p. 60).

No **contexto interno**, tem-se, dentro do aparato estatal, o “tripé de proteção do trabalho e do trabalhador”, integrado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho. Ao lado da estrutura governamental, salienta-se, entre outros agentes, o papel dos sindicatos, das associações de classe e organizações não governamentais.

Na **ordem internacional**, destacam-se no papel de tutela da efetividade das normas laborais, entre outros, os Sistemas Regionais de Proteção aos Direitos Humanos³⁸, em particular o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, integrado pela Corte e Comissão Interamericana de Direitos Humanos; a ONU por meio da OIT, da Comissão de Direitos Humanos e da Corte Internacional de Justiça.

³⁸ Assim como ocorre com as fontes de caráter alienígena, os sistemas internacionais de proteção ao Direito do Trabalho, como direito humano, e não especificamente voltados à seara trabalhista, podem apresentar diferentes âmbitos de intervenção, por meio dos sistemas globais ou regionais de proteção, sendo o plano regional particularmente representado na Europa, América e África. (PIOVESAN, 2016, p. 341).

A busca incansável pela eficiência, produtividade e lucro são objetivos precípuos, inerentes ao modo de produção capitalista. Têm sido crescentes os esforços dos empregadores para alcançar tais metas a qualquer custo. Uma das propostas como caminho para assegurar a efetividade das normas juslaborais é tornar seu descumprimento cada vez mais caro aos “cofres privados” dos maus empregadores. Em países onde o descumprimento das legislações se tornou comum, como no Brasil, empresários fazem “cálculos de risco” que englobam os valores das possíveis multas aplicadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho e já incluem, nos custos de produção, tais estimativas. São calculados, também por aproximação, os valores de possíveis passivos trabalhistas. As propostas legislativas na direção da tarifação de valores de indenizações seguem, portanto, caminho contrário ao incentivo ao cumprimento das normas trabalhistas, pois fornecem ainda mais subsídios ao empresário que deseja calcular “a taxa a partir da qual o descumprimento vale a pena”.

José Roberto Freire Pimenta (2004, p. 380-383) pactua do mesmo entendimento, da necessidade de tornar onerosa a inobservância da legislação trabalhista, e alerta para a urgência de seu combate. A essa prática recorrente por parte dos (maus) empregadores denominou “síndrome do descumprimento das obrigações”. Defende o doutrinador que:

Com a aplicação subsidiária dos arts. 273, 287 e 461 do CPC (bem como de todo o art. 588 do mesmo Código, mas especialmente de seu inciso II e de seu §2º) à esfera trabalhista, toda vez que o autor puder demonstrar, em sede de cognição sumária, que é plausivelmente o titular de um direito a uma prestação de dar ou de fazer ou não fazer que tenha fundamento relevante e esteja sujeito a *periculum in mora* capaz de tornar ineficaz a tutela específica definitiva que lhe poderá ser dada pelo provimento final pleiteado (ou, alternativamente, que seja *evidente*, no sentido de que se mostre *incontroversa*), fará ele jus à antecipação dessa tutela, em decisão liminar ou de qualquer outro modo interlocutória, de natureza não apenas condenatória mas sim preponderantemente *mandamental*, que deverá ser cumprida *imediatamente* pelo empregador dela destinatário sob a cominação de severas sanções pecuniárias (medidas coercitivas patrimoniais) ou penais (pelo crime de desobediência, utilizando as sanções criminais como forma indireta de coerção psicológica), ou ainda, já agora por meio de inovadores meios sub-rogatórios, de intervenção judicial (parcial ou total) na direção de sua empresa (de forma similar à estabelecida pelos arts. 69 e seguintes da Lei n. 8.884/94, a chamada Lei Antitruste, determinada pelo juiz com base nos poderes indeterminados que lhe confere o §5º daquele mesmo preceito do CPC. (PIMENTA, 2014, p. 380-381, grifo do autor).

Essas práticas são capazes de, conjuntamente, demolir o conjunto de vantagens (econômicas, jurídicas e práticas) que, de alguma maneira, impulsionavam empregadores a ignorar “[...] com intolerável frequência, as normas constitucionais e legais trabalhistas [...] que, na prática, não se tornavam realidade [...]” (PIMENTA, 2014, p. 382). Agindo desse modo, o juiz torna-se agente de prevenção de novos casos concretos, havendo que se ressaltar o efetivo preventivo de tais medidas e, sob essa perspectiva, seu papel mais abrangente e

relevante, pois afeta o conjunto dos vínculos em curso, não limitando sua atuação ao caso concreto.

Márcio Túlio Viana também conclui na mesma direção quando assevera que, para solucionar, ou minimizar, a morosidade da Justiça do Trabalho, é preciso “[...] onerá-la, penalizando de forma mais dura a empresa que prefere protelar a pagar – já que hoje, como se sabe, o tempo conspira a favor do devedor.” (VIANA, 2016a, p. 39).

A opção racional, e calculada, pelo descumprimento do Direito do Trabalho é uma afronta ao Estado Democrático de Direito e aos meios institucionalizados como guardiões da efetividade do ordenamento jurídico laboral pátrio. Nesse contexto, a atuação de todas as instituições deve ser repensada, de maneira a assegurar o objetivo que lhes é comum: a garantia do cumprimento efetivo da legislação do trabalho e do trabalhador.

Não há insuficiência de fontes do Direito, conforme exposto, mas dos instrumentos voltados à efetividade do Direito do Trabalho: a norma existe, precisa ser colocada em atuação concreta. Conclui-se, após análise dos diversos estudos relativos aos níveis de proteção social dos obreiros ao redor do mundo, que os instrumentos de efetividade existentes na atualidade não foram capazes de assegurar a eficácia social das normas internas e externas de Direito do Trabalho, não estando aptos a frear o processo global de desconstrução pelo qual tem passado o Direito do Trabalho.

4.1 O processo global de desconstrução do Direito do Trabalho e o *dumping social*

Desde a década de 1970, vem se desenvolvendo, e ganhando cada vez mais espaço, um novo ideário político mundial, de caráter ultraliberal, que foi responsável pelo surgimento do neoliberalismo na economia (livre comércio, mercado globalizado, Estado mínimo), assim como o “neoconservadorismo” no controle social e penal. Do Estado de Bem-Estar Social se passou para o Estado Penal (BIANCHINI; GOMES, 2014, p. 8).

Uma vez que cada país possui sua legislação laboral, não havendo um mínimo de homogeneidade entre os direitos assegurados universalmente, quando um país reduz seus níveis de proteção social, constata-se o efeito destruidor das legislações trabalhistas no tabuleiro global.

Conforme exposto, no momento em que determinado país limita as proteções e garantias anteriormente assegurados em sua legislação laboral, surgem, no mínimo, dois (deletérios) efeitos reflexos nos demais países: o fortalecimento do discurso da desconstrução

do patamar de direitos do trabalho existentes e a criação de obstáculos à obtenção de melhores condições de trabalho.

Ora, com a globalização e interligação dos mercados, o rebaixamento do nível de proteção ao trabalho e trabalhador em algum país é imediatamente reivindicado pelos empresários locais, com a justificativa da manutenção da concorrência no contexto de mercado globalizado.

Em busca da maior competitividade possibilitada por distinções do nível de proteção social assegurado nas legislações trabalhistas de diversas unidades da federação de um mesmo Estado ou mesmo entre países, as empresas deslocam-se em busca daquela que possibilite o custo de mão de obra mais reduzido.

As consequências, para a população deixada após a evasão de uma grande empresa, são devastadoras pois elimina-se, de imediato, a fonte de renda direta das famílias, bem como os recursos que circulavam na economia local, além de gerar outros impactos, conforme já exposto nos capítulos anteriores. Para a terra que recebe a nova empresa, o impacto também pode ser precarizante pois, apesar de serem oferecidos novos postos de trabalho, deve-se avaliar sob quais condições são disponibilizados. Se as condições forem mais precárias que as existentes, tendem a rebaixar os patamares locais de proteção.

Alain Supiot destaca que há um “mercado mundial de leis”, conforme estudos produzidos anualmente pelo Banco Mundial. O objetivo é subsidiar investidores internacionais elencando os “ambientes jurídicos” e mercados mais rentáveis. Atendendo única e exclusivamente a interesses privados, sem qualquer análise sobre os impactos sociais de tais medidas, quadros comparativos retiram pontos na avaliação dos países com maiores patamares salariais, com legislações menos flexíveis, conforme esclarece o autor:

O relatório Doing Business 2005 incluía um capítulo sobre “Contratação e Demissão de Trabalhadores”, que focava os obstáculos aos investimentos representados pela legislação trabalhista. Quadros comparativos indicavam as restrições ao aumento ou a redução no número de horas de trabalho e as “dificuldades” ou “custos” de se contratar e demitir¹⁸. “Dificuldades” representavam as formas de regulamentação e os “custos” implicavam nas leis de proteção aos trabalhadores. Um índice de “rigidez de emprego” penalizava países que reconhecem muitos direitos dos trabalhadores: seguro social para os empregados em tempo parcial; salários mínimos excessivos (se estima que US\$ 20 ao mês é muito para um trabalhador africano); semana de trabalho restrita a menos de 66 horas; exigência de notificação dos demitidos a uma terceira parte (por exemplo, um sindicato); programas para combater a discriminação racial ou sexual. (SUPIOT, 2013, p. 160, grifo nosso).

De posse dos dados, os investidores avaliam os prós e contras de cada legislação laboral para identificar as indicadas como mais “em conta” e, conseqüentemente, maior nível

de precarização. É o direito (assim como a cultura, religião, ideias, arte, enfim, tudo) se submetendo às leis do mercado e livre concorrência, e não o inverso, conforme explica:

O dismantelamento da legislação trabalhista se apresentava como o resultado inevitável da globalização econômica. Mas a livre circulação de capital e bens não é um fato decretado pela natureza. É resultado de decisões políticas, codificadas em leis mercantis. Durante os últimos vinte anos, os acordos internacionais de comércio vêm apagando paulatinamente os limites territoriais anteriormente atribuídos aos mercados. [...] esta configuração legal dos mercados tem um impacto infinitamente maior sobre o emprego do que a legislação trabalhista. Descartando os princípios jurídicos do período do pós-guerra, **os modelos legislativos nacionais são tratados hoje em dia como tantos outros produtos em competição entre si no mercado global das normas. Desprovido de qualquer referência qualitativa, este darwinismo normativo encerra tanto a política pública como a vida econômica numa aspiral descendente autorreferencial.** (SUPIOT, 2013, p. 160, grifo nosso).

É preciso alcançar o equilíbrio entre os interesses do capital e trabalho. Mais ainda, frear os “poderes selvagens”, conforme ensina Luigi Ferrajoli (2014, p. 5-79). Ferrajoli pontua que, com a ampliação dos mercados para além das fronteiras dos Estados, surgiram poderes que não se submetem aos limites impostos pela democracia constitucional, acarretando uma crise e déficit democrático do próprio Estado. São poderes resultantes de um anárquico processo de globalização que ameaça implacavelmente as democracias constitucionais. Entre esses “poderes selvagens” merecem especial destaque as fontes transnacionais, que têm imposto aos Estados suas próprias normas.

O menor custo trabalhista é resultado da combinação, ou preponderância, de incentivos fiscais governamentais ao lado de ordenamentos trabalhistas menos protetivos. Nesse compasso, tem ocorrido o desmoronamento contínuo de políticas em direção ao Estado de Bem-Estar Social e a ascensão do poderio do capital com o nivelamento, por baixo, das legislações protetivas do trabalho. Além de o Estado deixar de arrecadar, com as isenções, o trabalhador fica cada vez mais desprotegido, o meio ambiente é alvo de explorações abusivas etc. Nessa guerra de interesses, o único vitorioso é o capital. Alain Supiot reforça esse pensamento:

A implacável pressão descendente sobre os custos – principalmente os do trabalho – favorece tanto a concentração vertiginosa dos lucros financeiros como a dissociação entre produtividade e ganhos, a pauperização dos Estados (em uma corrida fiscal para baixo), uma redução geral da solidariedade social e a hiperexploração dos recursos naturais. (SUPIOT, 2013, p. 168-169).

É tarefa do direito ampliar ou restringir o alcance do livre mercado, na medida em que aumente o desenvolvimento humano ou roube as pessoas de seus meios de sustento, lançando-as na pobreza. Torna-se, imperiosa, portanto, a redefinição de instrumentos capazes

de impedir o célere processo de desconstrução do arcabouço jurídico das normas de proteção social existentes.

5 DA NECESSIDADE DE (RE)DEFINIÇÃO DE INSTRUMENTOS (ADEQUADOS) PARA OPOSIÇÃO E REAÇÃO AO PROCESSO DE DESCONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Zygmunt Bauman e Tim May, sem meias palavras, afirma que o capitalismo é um sistema “parasitário”. Explica o autor:

Como todos os parasitas, pode prosperar durante certo período, desde que encontre um organismo ainda não explorado que lhe forneça alimento. Mas não pode fazer isso sem prejudicar o hospedeiro, destruindo assim, cedo ou tarde, as condições de sua prosperidade ou mesmo de sua sobrevivência. (BAUMAN; MAY, 2010, p. 8-9).

Nessa linha, a corrida pelo maior lucro tem feito os Estados cederem aos interesses do capital. A consequência é o princípio do dismantelamento total das estruturas estatais, a começar pela desregulamentação laboral, passando pela fiscal, social e ambiental. Nesse ponto é possível confirmar uma questão: somente bases sólidas legais serão capazes de frear tais medidas. Porém, o debate não pode se dar em âmbito local e, muito menos, confinado à seara laboral. O regime jurídico do comércio internacional deve oferecer respostas adequadas às questões sociais de interesse humanitário.

Os instrumentos de oposição existentes na contemporaneidade não foram capazes, cada um à sua maneira, de frear o processo de dismantelamento do Estado social. Os instrumentos internos, tal qual o tripé de proteção ao trabalho e ao trabalhador, têm sido sucateados pelo Estado, que não promove a melhoria das condições de trabalho e sim a restrição de atuação por meio de sequenciais cortes nos respectivos orçamentos, não realização de concursos públicos para recomposição dos quadros, restrição das possibilidades de intervenção por meio da adoção de legislações flexibilizadoras, entre tantos outros ataques ao que se pode enquadrar como o sistema interno de proteção social do trabalhador. No contexto internacional, a situação não é diferente pois as atuações também limitadas impedem a eficácia social das normas existentes. Vejam-se alguns exemplos, tais como a atuação da Organização Mundial do Comércio (OMC); trabalhos da Organização Internacional do Trabalho (OIT); desempenho do MERCOSUL e pela CIDH.

Criada em 1995, a OMC foi a sucessora do Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT), que desde 1947 regulou e fiscalizou as relações comerciais internacionais entre os diversos Estados para que fossem justas. Atualmente, cabe à OMC, portanto, regular a competição dos produtos oriundos de diversos Estados e coibir práticas desleais de concorrência. Conforme salienta Carlos Roberto Husek:

Dentre as várias regras que contém e que faz concretizar a sua atuação estão as relativas às diversas formas de *dumping*. As leis de defesa comercial que preservam as empresas existentes também asseguram os níveis de emprego e os interesses econômicos. Fala-se em *dumping social* quando os preços baixos resultam do fato de as empresas obrigarem o trabalhador sem o cumprimento dos direitos mínimos sociais, como aqueles reconhecidos e promovidos pela OIT. (HUSEK, 2017, p. 79, grifo do autor).

É função da OMC buscar resolver as controvérsias comerciais entre os Estados membros³⁹. Caso ela constate que um Estado adota práticas consideradas “artificiais” para produzir seus bens, seja por meio de incentivos governamentais ou práticas trabalhistas abusivas, elas poderão ser denunciadas pelos Estados membros que se sentirem prejudicados, podendo-se impor barreiras comerciais. Na seara trabalhista, as intervenções da OMC se converteram em importante ferramenta de controle das legislações estatais. Entretanto o que se percebe é que o patamar considerado aceitável pela OMC tem possibilitado a manutenção de práticas de *dumping social* contemporâneas e a continuidade das diversas formas de escravidão moderna. Muito há de se avançar.

Por sua vez, a atuação da OIT deixa a desejar em razão de, no mínimo, duas deficiências: a ausência de medidas coercitivas ou punitivas aos países que descumprem as convenções ratificadas, mesmo diante de contínuas denúncias e recomendações; e a limitação à força do tratado em razão do discurso da ratificação necessária pelo Estado interessado.

A OIT destaca-se na elaboração de recomendações aos Estados em razão da inobservância de direitos laborais previstos em suas convenções; na assessoria e aconselhamento aos Estados para promoção do trabalho decente e produtivo a todos trabalhadores; no recebimento de denúncias; na elaboração de estudos e relatórios necessários e na solicitação de informações aos Estados como forma de monitoramento do cumprimento das convenções ratificadas. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b). Entretanto, caso um Estado opte por não aderir a determinada convenção, é livre para fazê-lo⁴⁰. Sabe-se que a cooperação entre os membros da comunidade internacional, a solução pacífica das controvérsias e o respeito à soberania de cada Estado constituem alguns dos princípios basilares do sistema jurídico internacional. Nesse sentido, o que se espera é que cada Estado parte cumpra os acordos soberanamente ratificados, bem como os costumes e princípios internacionais consagrados. E é por esse motivo que, à exceção da OMC, as demais organizações e sistemas padecem de medidas punitivas e coercitivas e seus instrumentos não

³⁹ A OMC atualmente conta com 169 membros, segundo informações do *site* da Organização (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO, 2017).

⁴⁰ O Brasil, por exemplo, não ratificou nem mesmo todas as oito convenções consideradas fundamentais pela OIT.

são, de pronto, de observância obrigatória por cada Estado da comunidade internacional. (HUSEK, 2017, p. 170).

Assim como a grande maioria dos tratados internacionais, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL não tem caráter sancionador, somente promocional, uma vez que determina ao Estado que descumpra-la tão somente propostas e recomendações, porém não assegura a efetividade às proposições declaradas.

Por seu turno, a Corte Interamericana de Direitos Humanos somente é competente para julgar casos dos países que a ela voluntariamente aderem, ou seja, não se trata de uma jurisdição obrigatória. Mesmo sem ferramentas efetivas de coerção, o índice de cumprimento espontâneo pelos Estados em relação à Corte foi, até o momento, integral. Nas palavras de Antônio Augusto Cançado Trindade, à época vice-presidente da Corte:

Por enquanto, o alentador índice de cumprimento —caso por caso— de todas as sentenças da Corte Interamericana até o presente se deve sobretudo à boa fé e lealdade processual com que neste particular os Estados demandados têm acatado as referidas sentenças, também contribuindo desse modo à consolidação do sistema regional de proteção. (CANÇADO TRINDADE, 1999, v. 2, p. 184).

Em cenários de incertezas, nos quais as legislações flexibilizam jornadas, intervalos para repouso e alimentação, salários, formas de dispensa, entre tantos outros direitos trabalhistas; o medo e a insegurança são constantes no cotidiano da classe trabalhadora. Imerso nesse conjunto de emoções, poderia o obreiro resistir e impor limites a seu contratante que exige, em determinado momento, que faça mais horas extras do que a lei permite? Ou que trabalhe sob condições inseguras para acelerar a produção? Ou ainda que deixe de comparecer a seus compromissos sociais no fim de semana pois precisará trabalhar quando seria sua folga? O medo, portanto, é um grande instrumento de inefetividade do Direito do Trabalho, além de promover estresse, angústia e depressão. Conforme ressalta Márcio Túlio Viana:

[...] [o] medo pode também servir de arma, ser *estratégico*. Pode aumentar o poder de uma pessoa sobre a outra. Pode influir em nosso modo de pensar e agir. Com medo, podemos até deixar de fazer as coisas que achamos certas. (VIANA, 2014, p. 113, grifo do autor).

O (mau) empregador pode utilizar o medo do trabalhador para deixar de cumprir suas obrigações, escolhendo, portanto, o que cumprirá e o que deixará de cumprir: “[...] a empresa pode *dirigir* as regras do Direito assim como dirige o trabalho.” (VIANA, 2014, p. 113, grifo do autor).

Existem condições de trabalho que implicam, para um grande número de pessoas, injustiça, miséria e privações. A instituição de normas exteriores a um Estado nada mais é do

que uma tentativa de garantir a dignidade humana de todos os trabalhadores e eliminar a prática do *dumping social*. É necessário alterar a lógica, hoje predominante, de submissão dos interesses coletivos aos privados.

5.1 Para desafios globais, soluções da mesma magnitude

São disseminadas, globalmente, teses que procuram legitimar a pobreza e a desigualdade social. Ao contrário do que dizem “especialistas”, que consideram as normas trabalhistas arqui-inimigas do lucro, o Direito do Trabalho tem impulsionado há 150 anos o avanço do sistema capitalista de produção: garante a força de trabalho e o próprio consumidor. (DELGADO, 2015, p. 116).

O Direito do Trabalho não é uma ciência exata. Ele se reinventa a todo tempo, diante de novas circunstâncias. Vez por outra, as regras permanecem as mesmas e mudam as interpretações, de maneira a se amoldarem aos novos contextos e adversidades. A sociedade encontra-se em constante mutação. Para Vólia Bomfim Cassar, esse é o caráter transformador do Direito do Trabalho, pois, “[a] cada momento, o Direito tem que se transformar para se adaptar às realidades econômicas e sociais da época, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida” (CASSAR, 2014, p. 8).

As transformações das relações e do Direito Laboral, da mesma forma que as crises, propiciam a reflexão sobre as finalidades e funções do Direito do Trabalho e, se necessário, sua recalibração. Os institutos passam a ser rediscutidos de modo a se verificar sua aplicabilidade e legalidade diante de novos cenários e desafios. Assim, o Direito do Trabalho renasce a todo o momento e, diante das crises – sua “companheira de viagem”, conforme salienta Manuel Carlos Palomeque López (1984, p. 15) –, deve ser reafirmado, repensado, fortalecido. O que não se pode perder de vista, na condução da elaboração ou revisão das legislações laborais, independente da época ou gravidade das adversidades, é que sempre, em todo o tempo, o trabalhador será a parte mais frágil da relação e, portanto, em maior ou menor grau de desigualdade, ele dependerá de tratamento diferenciado para que possa se igualar ao empregador, conforme já denunciava, há mais de dois mil anos, Aristóteles (2017).

Os momentos de barbárie são também os momentos de reconstrução de novos paradigmas. Como dito, os Direitos Humanos, assim como o Direito do Trabalho, tendem a ser fortalecer em momentos de colapso. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, a preocupação internacional com o respeito aos direitos humanos deu origem à Organização das

Nações Unidas e outras tantas iniciativas em direção à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes e Julie Santos Teixeira registram o porquê da necessidade da intervenção do Estado como agente regulador, e limitador, nas relações entre capital e trabalho:

No surgimento do capitalismo mercantil, prevaleceu a contratualização do contrato de trabalho sem a interferência do Estado. E, uma vez em que nos contratos entre desiguais prevalece a lei do mais forte, os efeitos nos contratos de trabalho foram devastadores para os trabalhadores.

A ausência de regulação das relações entre capital e trabalho permitiu diversas formas de exploração da mão de obra disponível, desde contraprestações financeiras ínfimas a jornadas de trabalho exaustivas. Instaurou-se um cenário de grande exploração do trabalho infantil e feminino, com jornadas de trabalho exorbitantes, grande número de acidentes de trabalho, salários baixos, massificação da produção, entre outros.

Este cenário gerou o descontentamento dos trabalhadores, em especial, em razão das jornadas exaustivas, ocasionando diversos movimentos e protestos em busca da fixação da jornada em oito horas diárias.

Esses fatos, associados ao início do sindicalismo, à atuação coletiva dos trabalhadores, ao surgimento da propagação de novas ideologias voltadas para a melhoria da vida dos trabalhadores dentre as quais se destacam o “Manifesto Comunista”, bem como a publicação da “Encíclica Rerum Novarum” pela igreja, geraram ao Estado a necessidade de intervenção nas relações de trabalho. (NUNES; TEIXEIRA, 2016, p. 134).

Reduzir a amplitude e alcance do Direito do Trabalho é diminuir o ser humano que trabalha. Mais ainda, trata-se de transportar as relações de trabalho e emprego para o âmbito das relações comerciais, em que o empresário é o comprador e o trabalhador a mercadoria. Diversos estudos em âmbito global alertam para os perigos desse caminho que foi trilhado durante a Revolução Industrial, quando mulheres e crianças eram submetidas a jornadas extenuantes e, quando, não mais “compensavam”, eram descartadas e substituídas por “novos exemplares”. Conforme explanado anteriormente, surgiram, a partir de então, as primeiras normas de proteção ao trabalho e àquele que trabalha, inicialmente em razão de situações específicas, impondo limites à exploração de mão de obra infantil e feminina e, pouco a pouco, o alcance das normas foi sendo ampliado até a regulamentação do trabalho subordinado em geral⁴¹.

⁴¹ Na atualidade, percebe-se que essa abrangência se tornou limitada, uma vez que novas modalidades de trabalho foram criadas em paralelo ao trabalho subordinado e, portanto, cabe ao Direito do Trabalho, mais uma vez, abarcar tais relações de trabalho e garantir, àquele que trabalha – porém não empregado – condições objetivas e integrais em direção à garantia de sua dignidade.

As décadas seguintes à Revolução Industrial retratam a desmercantilização do trabalho em nível global. Desde a década de 1970 – e mais intensamente após o processo de internacionalização econômica, social, cultural e política – as normas trabalhistas têm passado por um intensivo processo de (re)mercantilização, no qual vêm sendo destruídos, um a um, os pilares que se propunham promover o equilíbrio e reciprocidade entre capital e trabalho.

O surgimento posterior de novos ramos jurídicos com particular interesse social, tal qual o Direito do Trabalho – como os Direitos do Consumidor e Ambiental – veio somar e fortalecer a afirmação da necessidade de ramos jurídicos que regulem “[...] as perspectivas e os interesses dos setores sociais tradicionalmente destituídos de riqueza e de poder.” (DELGADO, 2013, p. 70). Ao se analisar, por exemplo, o Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990), são facilmente identificados regramentos que visam proteger o consumidor em razão de sua condição vulnerável diante do fornecedor, e essa proteção é vista como inovadora. Na seara trabalhista não é diferente e, contudo, o discurso neoliberal é de que tal proteção é arcaica, que o único responsável por sua empregabilidade é o próprio trabalhador.

Ora, apesar das inúmeras críticas de neoliberais à proteção do trabalhador – resguardadas pelas legislações nacionais e externas –, é inegável o fato de que não é minimamente possível equipará-lo ao empregador, e tornar ambos iguais em condições, sem que haja um grande ajuste à parte frágil da relação, que não dispõe dos meios de produção nem de capital para adquiri-los, tão somente de sua mão de obra para oferecer. É sabido que, contemporaneamente, não se pode mais afirmar a indispensabilidade da aquisição de meios de produção para início de uma atividade econômica. Em pleno século XXI, novos empreendimentos são criados sem que haja a utilização de muitos “meios” para concretização dos produtos finais. Mesmo assim, investimentos de outras ordens são necessários para divulgação, licenciamento, pagamento de tributos, entre outras demandas que mantêm o desnivelamento entre contratante e contratado.

Há quase dois séculos, Henri Lacordaire (1848) já compreendia que “[e]ntre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta”. Esse deve ser o espírito do Direito do Trabalho: libertar o trabalhador da situação de hipossuficiência e vulnerabilidade diante de seu contratante, estabelecendo, por meio de suas normativas, limites, obrigações e deveres entre as partes. Afastar ou reduzir o alcance do Direito do Trabalho na regulação das relações de trabalho é condenar o obreiro a injustiças, violências, arbitrariedades e abusos por parte daquele que o contrata. O Direito do Trabalho deve conceder “[...] superioridade jurídica para compensar a inferioridade econômica.” (FOLCH apud VIANA, 2016a, p. 32).

Impulsionar as alterações do ordenamento jurídico sob o manto da proteção ao capital é promover, ainda mais, a concentração de renda, o aumento das desigualdades sociais e, por consequência, a violência. Não se pode deixar de considerar, portanto, as dimensões do Direito do Trabalho na elaboração ou revisão das normas tutelares das relações de trabalho. A centralidade do trabalho nada mais é do que uma decisão política, uma escolha.

Os legisladores precisam manter o foco naquilo que deve ser o objetivo maior, a manutenção da dignidade integral daquele que trabalha, e seguir em frente, mesmo diante da resistência da própria classe de trabalhadores que, encantada com as pesadas investidas do capital em campanhas de *marketing*, por diversas vezes, se opõe às proteções que a própria lei determina. É preciso proteger o trabalhador de si mesmo.

Em tempos de colapso, percebe-se que a valorização da progressividade anda meio esquecida, e a bandeira da vez é a vedação ao retrocesso, na tentativa de “salvar” o que foi até então conquistado. A concepção de valor-trabalho, essencial à maioria da população dos países capitalistas ocidentais, porquanto despossuídas de riquezas, tem sido sistematicamente destruída pelas contínuas alterações nos ordenamentos juslaborais das nações capitalistas, ignorando-se, sistematicamente, que:

[...] o trabalho e especialmente o emprego tornaram-se o mais importante instrumento de afirmação individual, social e econômica da larga maioria das pessoas na sociedade capitalista, a partir da segunda metade do século XIX e mais acentuadamente no século XX. Em torno deles, construíram-se as ideias-arquétipos da democracia social – inovação singular da contemporaneidade –, fazendo girar a economia, a sociedade e as políticas públicas em função da valorização do trabalho, do trabalhador e do pleno emprego. (DELGADO, 2015, p. 11).

As regras laborais podem, em determinados momentos, sofrer flexões para facilitar o custeio e manutenção dos quadros em momentos de crise, assim como já previsto no ordenamento jurídico brasileiro: seja por meio das autorizações constitucionais de redução de salário e jornada asseguradas no art. 7º da CR/88, seja por meio de planos específicos de incentivo à manutenção do emprego por empresas em dificuldades financeiras lançados pelos Governos⁴². Porém, estudos apontam que a devida retribuição ao trabalho não constitui obstáculo ao desenvolvimento. Ao contrário, os países mais desenvolvidos são aqueles em que são constatados os maiores valores por hora de trabalho, somados salário e encargos sociais (DELGADO, 2015, p. 118). Ensina Márcio Túlio Viana que:

⁴² Exemplo recente foi o Programa Seguro-Emprego, pelo qual as empresas foram autorizadas a reduzir salário e jornada em até 30% e parte da parcela salarial retirada foi paga pelo Governo, de maneira que o trabalhador não tivesse seus rendimentos drasticamente reduzidos juntamente com a garantia da manutenção de seu emprego durante o período de vigência do plano (PRAZO..., 2017).

[...] se a realidade, hoje, tem múltiplas faces, o Direito do Trabalho terá de refleti-las, para que possa, em seguida, refletir-se nelas – corrigindo as suas maiores distorções. Nesse sentido, terá mesmo de ser flexível, tal como a nova empresa tem sido; mas mantendo firme o seu princípio protetor, tal como ela faz com a sua lógica de acumulação. (VIANA, 2016b, p. 3).

Conforme exposto, uma análise global e histórica da atuação dos órgãos responsáveis por assegurar a efetividade das leis trabalhistas no contexto interno e externo demonstra a ineficiência na prevenção e na própria proteção dos trabalhadores. Assim, novas iniciativas são necessárias para garantir a atuação efetiva e a adequada tutela da classe trabalhadora pelos Estados e pela comunidade internacional.

É necessário repensar as fontes externas e os conteúdos existentes, reforçá-los, de forma a definir, transnacionalmente, um patamar consolidado de direitos trabalhistas universais, o qual deverá ser internalizado por todo ordenamento jurídico nacional como direitos “universais e fundamentais do trabalho”.

As normas jurídicas, sejam elas internas ou externas, são elaboradas para viabilizar a justiça e a segurança nas relações sociais. Para tanto, seu cumprimento torna-se indispensável. A fim de produzirem seus efeitos concretos, as normas jurídicas devem ser dotadas de coercibilidade, em outras palavras, devem assegurar sua observância pela força, por meio da imposição de sanções. Cleber Lúcio de Almeida (2016a, p. 29) relembra que os comportamentos podem ser conduzidos em razão das sanções, que podem ser negativas (punição ao descumprimento da norma) ou positivas (premiações em razão do cumprimento). Portanto, além de um ordenamento de caráter universal, são necessárias ferramentas de coerção de mesma dimensão.

Fica claro que os rumos tomados na seara laboral em nível global são questionáveis e muito se há por fazer para erradicar a pobreza, reduzir as desigualdades, promover o crescimento econômico com justiça social. Diversos estudos comprovam que os ricos têm ficado cada vez mais ricos e, por sua vez, os pobres cada vez mais pobres. Como já é sabido, as legislações estatais são limitadas em regular os direitos trabalhistas, pois hoje há uma nova dimensão, mais ampla, que não tem fronteiras e, portanto, não é alcançada pelos programas de cada país, individualmente. A situação está posta e, após as reflexões necessárias, passando pelo estudo das fontes internas e externas, pelos agentes e instrumentos de efetividade atualmente instituídos, conclui-se que é necessário trilhar um caminho propositivo.

As divergências ideológicas e estruturais entre Estados não podem impedir a universalidade dos direitos humanos trabalhistas e sua efetividade em pleno século XXI. Conforme destaca Flávia Piovesan (2016, p. 226-227), a concepção contemporânea dos

direitos humanos, reiterada na Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, define-os como direitos universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados.

O professor uruguaio Oscar Ermida Uriarte (2001) ensina que, quando o capital se desloca instantaneamente no tempo e espaço, com a capacidade de superar toda e qualquer compreensão de espaço e tempo, adquire vantagem sobre o Estado, necessariamente localizado, e sobre o trabalho, culturalmente sedentário, em razão de fatores familiares e humanos. Conclui o doutrinador que “[a]ssim, a globalização contribui para que o poder político seja cada vez menos autônomo e que, em geral, os contrapesos nacionais percam parte de sua eficácia; entre eles, o Direito do trabalho e a ação sindical” (URIARTE, 2001, p. 4).⁴³

O que se propõe é a eliminação da exploração capitalista sem reciprocidade, desenfreada, que é mola propulsora de mais exclusão econômico-social, característica do sistema. Nesse enredo, sugere-se implementar “[...] mecanismos racionais que civilizam o sistema socioeconômico dominante, fazendo-o bem funcionar, porém adequado a parâmetros mínimos de justiça social” (DELGADO, 2015, p. 120).

Conforme já abordado, os direitos trabalhistas são eminentemente sociais. Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 7) considera que é a prevalência do direito coletivo sobre o individual que justifica a solidariedade necessária entre os agentes sociais influenciadores das relações de trabalho (Estado, sindicatos, empresários, economia e trabalhadores). Isso posto, há necessidade de se repartir, entre todos, as adversidades sociais.

Soluções globais são necessárias ao enfrentamento de desafios da mesma magnitude. Com a globalização da economia, a harmonia entre progresso econômico e bem-estar social deve ser assegurada. Propostas com esse escopo não são novidade⁴⁴, ao menos para aqueles que já compreendem que, com a globalização, novas redes de proteção são imprescindíveis, diante das particularidades e reflexos do fenômeno.

Com o objetivo de assegurar moradia, saúde e alimentação do beneficiário e de sua família, Eduardo Suplicy, quando senador, propôs projeto de lei que asseguraria a todos, independentemente de contrapartidas e condicionantes – nem mesmo condição de vulnerabilidade socioeconômica – renda mensal, a qual denominou de “Renda Básica de

⁴³ No original: “Así, la globalización contribuye a que el poder político sea cada vez menos autónomo y que, en general, los contrapesos nacionales pierdan parte de su eficacia; entre ellos, el Derecho del trabajo y la acción sindical”.

⁴⁴ A proposta de uma renda universal mínima, conforme defende, entre outros, o economista e político Eduardo Suplicy e, mais recentemente, o bilionário do setor de tecnologia e fundador do Facebook, Mark Zuckerberg, é uma dessas possibilidades. Diversos programas têm sido implementados e seus resultados monitorados para subsidiar, funcionando como laboratórios, os debates em curso. Holanda, Finlândia, Quênia e Canadá possuem projetos em fase inicial de implantação. (SÔNIGO; CALDAS, 2017).

Cidadania”. Aprovada pelo Congresso Nacional em 2004, a lei não foi regulamentada até o momento. Em entrevista, Eduardo Suplicy salienta que a liberdade de escolha (e conseqüentemente a cidadania e a democracia) passa pela possibilidade de uma pessoa se negar a se submeter a condições que lhe são oferecidas para garantir a satisfação de suas necessidades básicas:

É a moça que não consegue dar de comer em casa para suas crianças e acaba vendendo o seu corpo... É o jovem que, pelas mesmas razões, resolve ser o ‘aviãozinho’ da quadrilha de narcotraficantes... Com o básico, essas pessoas vão ganhar o direito de dizer ‘não’. (SÔNEGO; CALDAS, 2017).

Propostas globais em direção à implementação de soluções universais têm sido cada vez mais aceitas, tanto pelos pensadores liberais quanto por aqueles com viés político mais à esquerda. Tais propostas tendem a reduzir a burocracia, simplificar as legislações e, ao mesmo tempo, reduzir as desigualdades geradas pelo capitalismo. Seriam capazes, por exemplo, de minimizar os movimentos migratórios oriundos da escassez de oportunidades nos países de origem.

A proposta ora defendida não pretende, de maneira alguma, planificar as diferenças culturais dos diversos países. É exatamente o caráter plural, a heterogeneidade que torna a humanidade rica em cultura, valores e interessante.

A revista *Scientific American* divulgou o resultado de estudos científicos que comprovam que a diversidade torna os humanos mais criativos, produtivos, dedicados, tolerantes, inteligentes e esforçados. Entre as diversas razões apresentadas, as posturas são justificadas, pois exigem um esforço maior das partes para melhor interlocução por causa de suas perspectivas e contextos diferentes. (PHILLIPS, 2017)⁴⁵.

Entretanto as disparidades sociais, econômicas e culturais não podem servir de empecilho para garantir condições minimamente dignas de trabalho a todas as pessoas do planeta. Por óbvio, não se trata de caminho fácil a ser trilhado, porém, a escolha certa de um caminho é essencial para a concretização de seus resultados. Não se pode esperar que tamanha intervenção no ordenamento jurídico mundial traga, de imediato, os resultados finais almejados. Um todo se constrói pouco a pouco. Alguns ditados populares tendem a fortalecer a esperança de que é possível alcançar objetivos que, a princípio, parecem inatingíveis: “De grão em grão que a galinha enche o papo” (KOPPE, [2014]) e “Mude, mas comece devagar, porque a direção é mais importante que a velocidade” (MARQUES, 2017).

⁴⁵ Originalmente, o artigo foi publicado em 2014. Em resposta às recentes medidas adotadas pelo governo de Donald Trump nos Estados Unidos, extremamente contrárias à diversidade dos povos em solo americano, a editoria optou por publicá-lo novamente em 2017.

Faz-se iminente um ordenamento jurídico internacional adequado, no qual sejam estabelecidos, e assegurados, direitos humanos trabalhistas universais. Nessa linha, Antônio Augusto Cançado Trindade, que tem se dedicado à construção jurisprudencial da humanização do Direito Internacional por meio de seus votos nos tribunais internacionais, sustenta que:

Mediante sua *humanização* e *universalização*, o Direito Internacional contemporâneo passa a ocupar-se mais diretamente da identificação e realização de valores e metas comuns superiores, atinentes a cada ser humano em particular, assim como à humanidade com um todo. (CANÇADO TRINDADE, 2017, p. XV, grifos do autor).

O alinhamento dos direitos sociais entre os países e “organismos internacionais” deve garantir, integralmente e com a devida efetividade, um patamar aceitável de condições básicas de trabalho universais a todos os trabalhadores e, com isso, obstar a retirada desses direitos, sob argumentos econômicos ou quaisquer outros que possam surgir. Alice Monteiro de Barros sustenta o mesmo ponto de vista:

Os fatores da internacionalização são de ordem **humanitária** (de tutela ao trabalho) e **econômica**, ligadas à necessidade de evitar ou dissuadir as práticas de competição internacional, que impliquem redução dos patamares mínimos de condições de trabalho. Assim, pretende-se assegurar um nível mínimo e uniforme de condições de trabalho, que impeça os países com patamares mais baixos de proteção social de valerem-se dessa circunstância para competir de forma mais vantajosa. (BARROS, 2013, p. 90, grifos da autora).

Os interesses comuns aos Estados, como a garantia de que toda e qualquer pessoa ao exercer suas atividades laborativas o faça de forma digna, devem ser positivados em legislações internacionais, aplicáveis a todos e dotadas de sanções efetivas. Sob esse prisma, sustenta Antônio Augusto Cançado Trindade que:

Se apreciarmos em conjunto todas as vertentes de proteção da pessoa humana no Direito Internacional contemporâneo, - o Direito Internacional dos Direitos Humanos, o Direito Internacional Humanitário e o Direito Internacional dos Refugiados, acrescidos do Direito Penal Internacional, - em suas aproximações e convergências, nos daremos conta de que no novo *jus gentium* de nossos tempos a centralidade é da pessoa humana, e não dos Estados. Só assim poderemos nos desvencilhar das perigosas distorções do prisma estritamente estatista, com suas consequências nefastas. Os avanços na justiça internacional constituem hoje um patrimônio jurídico de todos os povos, da própria comunidade internacional como um todo, e contribuem de modo marcante ao processo histórico em curso da *humanização* do Direito Internacional contemporâneo. (CANÇADO TRINDADE, 2015, p. XIX, grifos do autor).

Para o sucesso das ideias postas, é essencial que as Constituições de todos os Estados possuam cláusulas gerais, que permitam, por escolha soberana de cada um deles, o diálogo entre as fontes jurídicas locais, regionais, internacionais, transnacionais e globais, de forma a

concretizar, de uma vez por todas, a estatalidade aberta em um sistema jurídico multinível. Contudo, aliada a essa medida, e de forma a afastar possíveis interpretações jurídicas tendentes ao reducionismo e restrição das referidas cláusulas, torna-se imprescindível o fomento à doutrina e jurisprudência específicas na seara laboral internacional, inspirada na prevalência da dignidade humana. (PIOVESAN, 2016, p. 387). Nessa direção, Alain Supiot destaca:

É tarefa do direito ampliar ou restringir o alcance do livre mercado, na medida em que aumente o desenvolvimento humano ou roube as pessoas de seus meios de sustento, lançando-os na pobreza. (SUPIOT, 2013, p. 169).

A inspiração nos modelos globais e regionais de jurisdição internacional permite crer que é possível criar alternativas de caráter universal. Entretanto é sabido que não basta assegurar um ordenamento universal laboral, é necessária a criação de instrumentos universais que lhe assegurem efetividade.

Entre as possíveis iniciativas, a inclusão de regras laborais como requisito ao comércio internacional parece ser uma efetiva possibilidade de sucesso em direção à eficácia social das normas trabalhistas nos mais diversos países do planeta. Quando impõe barreiras aos Estados que julga praticarem concorrência desleal em função da adoção de regramentos laborais precarizantes, a OMC torna-se valiosa ferramenta de controle social. É imperioso, portanto, que OIT e OMC deem as mãos e a OMC atrele aos pactos de comércio global o cumprimento necessário das normativas da OIT.

Diante de todo o exposto, alinha-se às conclusões de Márcio Túlio Viana (2014, p. 162-163) quando alerta que “[...] não faz sentido defender apenas o nosso trabalhador, esquecendo o imigrante clandestino ou mesmo o trabalhador que vive em outro país. É preciso também globalizar a proteção”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÕES

No contexto atual da humanidade, observa-se que a globalização e a abertura econômica das fronteiras geraram uma miscigenação de culturas, povos, mercados de trabalho, políticas de governo e respectivas legislações. Nesse cenário, o mundo do trabalho foi diretamente afetado, sendo criadas novas modalidades de prestação de serviço, necessidades e desafios.

Como se buscou demonstrar neste trabalho, por ser uma eficaz ferramenta de distribuição de riquezas, o Direito do Trabalho pode reverter o atual quadro caótico de injustiças sociais, contribuindo para o encaminhamento de possíveis soluções em um cenário de crescentes disparidades.

Para resistir ao movimento global que, em busca de atender puramente aos interesses econômicos, desconsidera os interesses sociais e fragiliza o trabalhador, é necessário o uso de instrumentos jurídicos adequados, não só regionalmente, mas especialmente de forma a atingir todos os Estados.

No intuito de auxiliar na melhor compreensão da força e dimensões do Direito do Trabalho, fez-se necessário, no segundo tópico, discorrer sobre a trajetória histórica das regras laborais, seu processo evolutivo, para que sejam assimiladas as várias funções desse ramo, quais sejam: reguladora, conservadora, social, política e humana.

Em razão do objeto de estudo, tornou-se ainda indispensável, no terceiro capítulo, o estudo da história da constituição das diversas fontes normativas na seara juslaboral. Como demonstrado, as fontes normativas são diversas e encontram-se presentes em multiníveis, pois podem ser de abrangência interna, regional, internacional, transnacional e universal. Foram ressaltados, ainda, os principais tratados internacionais com conteúdo trabalhista e as respectivas proteções asseguradas; outros atores de caráter internacional e o papel das principais organizações internacionais responsáveis pela promoção do trabalho decente, cada qual com sua especificidade e atuação: MERCOSUL, OEA e o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, e OIT.

Conclui-se, a partir dos estudos apresentados no capítulo quatro, pela inefetividade do Direito do Trabalho no panorama global, nos moldes atuais normativos. Sua eficácia – jurídica e social – resta prejudicada em razão do contínuo processo de desconstrução das normas trabalhistas e das dificuldades de resistência dos agentes de tutela da efetividade das normas diante do contínuo processo de globalização e suas características peculiares. O Direito do Trabalho deverá, portanto, acompanhar as céleres mudanças da atualidade. As

relações de trabalho são também modificadas à medida que surgem novas demandas e necessidades. Assim, o Direito do Trabalho deve ser versátil, para não se tornar obsoleto e, com justificativas de modernização, ser afastado das novas relações laborais. Ser flexível e atual não significa, entretanto, que deve rechaçar suas raízes e princípios. Ao contrário, deve se adaptar, corrigir as distorções e auxiliar na constante busca do equilíbrio entre os interesses do empregador e empregado, entre capital e trabalho.

Diante do panorama exposto em todo o trabalho, torna-se explícita a necessidade de redefinição de novos instrumentos, ou reestruturação dos atuais, para oposição e reação ao processo de desconstrução do Direito do Trabalho, as quais passam, necessariamente, pela normatização internacional laboral com abrangência ampliada, estrategicamente aliada às normativas do comércio internacional. Do estudo desse tema, tratado no quinto capítulo, conclui-se que não basta assegurar um ordenamento laboral global, é necessária a criação de instrumentos capazes de garantir sua efetividade.

Para solucionar um problema que se pode caracterizar como universal, é necessário um Direito do Trabalho também universal. Antes de ser força de trabalho, há um homem que trabalha. A humanização e internacionalização do Direito do Trabalho garantirá que o empregador (em qualquer país) veja o empregado não apenas e tão somente como peça do sistema, engrenagem de produção. Humanizar e universalizar os direitos trabalhistas é imperativo para concretizar objetivos e assegurar o respeito aos valores de cada ser humano e da humanidade como um todo. Nesse sentido, deve-se buscar soluções que auxiliem a superação dos desafios comuns ao homem e às condições individuais e globais de produção. Para tanto, de maneira organizada e planejada, é possível ampliar as fronteiras do Direito do Trabalho em direção às regiões nas quais os trabalhadores clamam por ele. Logo, é necessário reposicionar o trabalhador no centro do capitalismo, retirando-o da periferia e da exclusão social que esse modelo de produção o submeteu.

Em um contexto globalizado, não se pode pensar, em vista dos argumentos apresentados, em um Direito do Trabalho restrito às fronteiras do Estado. A pluralidade das formas contemporâneas de prestação de trabalho e a necessidade de fixação de proteções e regras à contratação da mão de obra humana conduzem à necessidade de se pensar um Direito do Trabalho universal. É preciso ampliar seu alcance, é preciso globalizá-lo. É necessário, levando-se em conta o que foi observado, recolocar o homem no centro das políticas laborais e assim deixar de conduzi-las em razão de interesses individuais. É preciso minimizar a “globalização da indiferença”.

Soluções que tenham como objetivo a integração entre os países, de maneira participativa e consensual, com respeito aos valores de seus povos e em direção à redução das desigualdades sociais não são de fácil adesão e implementação. Muitos são os interesses em questão. Por outro lado, os problemas são comuns e as nações devem se unir para combatê-los. O êxito dos caminhos apresentados está condicionado ao compromisso das nações com os direitos fundamentais dos cidadãos trabalhadores. As normas já existentes, de abrangência global, demonstraram que é possível fortalecer a integração entre os povos e identificar consensos, respeitadas as pluralidades. As fontes normativas, nacionais e internacionais, devem servir como freio e contrapeso às cíclicas tentativas de desmonte das normas de proteção social e também como engrenagem para progressividade de tais direitos.

Muitas questões permanecem em aberto. Quais seriam as medidas eficazes de coerção e sanção aos infratores de possíveis normas globais? De onde viriam os recursos necessários à proteção social dos trabalhadores dos Estados mais pobres? Como aplicar uma mesma legislação diante de tantas diferenças culturais? Essas são algumas entre outras tantas questões a serem respondidas. Porém a ideia de implementação de um conjunto normativo laboral de abrangência global parece, na atualidade, tão utópica quanto a possibilidade do fim da escravidão podia parecer aos olhos da sociedade e dos proprietários dos engenhos de açúcar do Brasil do século XVIII.

Não se pode desistir da dimensão humana do trabalhador e de sua centralidade. Esse é o parâmetro necessário e indispensável à construção de um ordenamento jurídico nacional e internacional justo e sustentável. Para tanto, faz-se necessária a criação de instrumentos internacionais eficazes e autoaplicáveis, acompanhados de meios de monitoramento e da imposição de sanções aos Estados descumpridores das normas trabalhistas postas. O caminho para a justiça social, a manutenção da paz, a equidade entre os povos e o trabalho digno passam, necessariamente, pelo estabelecimento de um Direito Universal do Trabalho.

REFERÊNCIAS

- ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences**. OIT, Genebra, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2018.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016a. 1000p.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Los derechos humanos con una especial dimensión de protección en una relación de subordinación. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2014, Bogotá, Colômbia. TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (Org.). **Direito material e processual do trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2016b. 229p. p. 107-110.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Por um direito do trabalho de segunda geração: trabalhador integral e direito do trabalho integral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 235-256, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27282>>. Acesso em: 10 jul. 2017.
- ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Direito do Trabalho: conceito, divisão, características, natureza jurídica, funções e autonomia. In: PAGANI, Marcella; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; FINELLI, Lília Carvalho (Org.). **Direito do trabalho simplificado**. Belo Horizonte: RTM, 2016a. 646p. Cap. 1, p. 19-34.
- ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Fontes do Direito do Trabalho: conceito, classificação e hierarquia. Conflitos e suas soluções. In: PAGANI, Marcella; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; FINELLI, Lília Carvalho (Org.). **Direito do trabalho simplificado**. Belo Horizonte: RTM, 2016b. 646p. Cap. 3, p. 77-96.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direito Constitucional do Trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. 310p. Cap. 3, p. 43-56.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2009. 184p.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL. ANFIP. **Saiba tudo sobre da Reforma da Previdência**. Brasília. 2015. Disponível em: <<https://www.anfip.org.br/reformadaprevidencia.php>>. Acesso em: 5 jan. 2018.
- ARISTÓTELES. **Pensamentos de Aristóteles**. [S.l.]. Disponível em: <<https://www.pensador.com/frase/MTQ1OTEwNw/>>. Acesso em: 11 jul. 2017.
- AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho transnacional del trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. 383p.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O particularismo do direito do trabalho**. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. Revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1996. 149p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017. 904p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. 1104p.

BAUMAN, Zygmunt. **A riqueza de poucos beneficia todos nós?** Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2015. 103p.

BAUMAN, Zygmunt; MAY, Tim. **Capitalismo parasitário: e outros temas contemporâneos**. Tradução de Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2010. 92p.

BIANCHINI, Alice; GOMES, Luiz Flávio. Apresentação da coleção: Saberes Críticos do Direito. In: FERRAJOLI, Luigi. **Poderes selvagens: a crise da democracia italiana**. BIANCHINI, Alice; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). Tradução de Alexander Araujo de Souza. São Paulo: Saraiva, 2014. 79p. p. 7-8.

BECK, Ulrich. **¿Qué es la Globalizacion?** Traducción de Bernardo Moreno e Maria Rosa Borràs. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A., 1997-2008. 299p.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2 ago. 2017.

BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 jul. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 31 out. 2017.

BRASIL. Decreto n. 7.030, de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 dez. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

BRASIL. Decreto n. 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 22 out. 1945. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 22 out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 jul. 2017.

BRASIL. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 set. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: 10 jul. 2017.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 28 jul. 2017.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015 – I Reunião Negociadora**. Brasília, 17 de jul. 2015. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>>. Acesso em: 14 out. 2017.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **União das Nações Sul-Americanas**. Brasília, 2017b. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/integracao-regional/688-uniao-de-nacoes-sul-almericanas#infraestrutura>>. Acesso em: 26 set. 2017.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sergio Fabris Editor, 1999. v. 2. 440p.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **A humanização do Direito Internacional**. 2. ed. rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2015. xxvi + 790p.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. 1349p.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Traducción de Víctor Goldstein. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012. 735p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos para reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. 142p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. 1627p.

DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do direito do trabalho no capitalismo e na democracia. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de (Org.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. 414p. Cap. 3, p. 67-87.

DOM TOTAL. **Jornada exaustiva é principal causa de acidentes do trabalho**. Belo Horizonte, 19 abr. 2017. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/599462/2016/09/jornada-exaustiva-a-principal-cao-de-acidentes-do-trabalho/>>. Acesso em: 5 set. 2017.

EÇA, Vitor Salino de Moura. Direito constitucional do trabalho sul-americano. In: ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de (Coord.). **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. 310p. Cap. 2, p. 35-41.

EÇA, Vitor Salino de Moura. Direito Fundamental Trabalhista no Mercosul. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO

TRABALHO, 3., 2015, Belo Horizonte; TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (Coord.). **Direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. 263p. p. 59-66.

FERRAJOLI, Luigi. **Poderes selvagens: a crise da democracia italiana**. Tradução de Alexander Araujo de Souza. São Paulo: Saraiva, 2014. 79p. (Saberes Críticos).

FURTADO, Emmanuel Teófilo. A reforma trabalhista e o trabalho intermitente – o tiro de misericórdia na classe trabalhadora. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTE, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017. 271p. p. 107-116.

GUIMARÃES, Pollyanna Silva. **A tecnologia aliada à construção do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. 95p.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos – o breve século XX – 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. 598p.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. 340p.

IGREJA CATÓLICA. Papa (2013-atual: Francisco). Santa missa de sua Santidade o Papa Francisco pelas vítimas dos naufrágios em Lampedusa. **Vaticano**. Roma, Itália, jul. 2013. Disponível em: <https://w2.vatican.va/content/francesco/pt/homilies/2013/documents/papa-francesco_20130708_omelia-lampedusa.html>. Acesso em: 9 ago. 2017.

ITAMARATY. Integração Regional. Brasília, **Ministério das Relações Exteriores**, 2017. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/integracao-regional>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

KOPPE, Wlamir Celso. **Pensamentos de Koppe**. [S.l.]: [2014]. Disponível em: <https://www.pensador.com/de_grao_em_grao_a_galinha_enche_o_papo/>. Acesso em: 15 out. 2017.

LACORDAIRE, Henri Dominique. Pensamentos de Henri Dominique Lacordaire. [S.l.]: 1848. **Wikiquote**. Disponível em: <https://pt.wikiquote.org/wiki/Henri_Dominique_Lacordaire>. Acesso em: 10 jul. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O Direito do Trabalho na perspectiva dos direitos humanos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. 414p. Cap. 2, p. 49-66.

LISTA de países por abolição da escravatura. **Wikipédia**, [S.l.], 2017. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_países_por_abolição_da_escravidão>. Acesso em: 4 set. 2017.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Un compañero de viaje histórico del derecho del trabajo: la crisis económica. **Revista de Política Social**, Madrid, n. 143, p. 15-21, jul./set. 1984. Disponível em: <<http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico?IDR=10&IDN=903&IDA=31297>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

MAGANO, Octavio Bueno. Reforma constitucional argentina. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 4 set. 1994. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1994/9/04/cotidiano/6.html>>. Acesso em: 2 set. 2017.

MARQUES, Edson. **Mude**. [S.l.]: 2005. Disponível em: <<https://www.pensador.com/mude/>>. Acesso em: 15 out. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 990p.

MERCOSUL. **Saiba mais sobre o MERCOSUL**. Disponível em: <<http://www.mercosul.gov.br/saiba-mais-sobre-o-mercosul>>. Acesso em: 22 set. 2017.

MIRANDA, Jorge. **Teoria do Estado e da Constituição**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011. 512p.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014. 587p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. 608p.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; TEIXEIRA, Julie Santos. Part-time: uma análise da jornada móvel e variável no Brasil. In: CRISTO, Magno Moisés de; FERREIRA, Silvânia (Coord.). **Direito do trabalho: cenários contemporâneos**. Belo Horizonte: RTM, 2016. 166p. p. 133-147.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, França, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos está disponível em mais de 500 idiomas**. [S.l.] ONUBR, 9 dez. 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-esta-disponivel-em-mais-de-500-idiomais/>>. Acesso em: 30 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. Manágua, Nicarágua, OAS, 1993. Disponível em: <http://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organizacao_dos_Estados_Americanos.htm#ch4>. Acesso em: 5 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta Democrática Interamericana**. [S.l.], OAS, 2001. Disponível em: <http://www.oas.org/OASpage/port/Documents/Democratic_Charter.htm>. Acesso em: 22 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. San José (Costa Rica): OAS, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.Convencao_Americana.htm>. Acesso em: 5 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. Bogotá (Colômbia): OAS, 1948. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>>. Acesso em: 5 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Documentos Básicos em Matéria de Direitos Humanos no Sistema Interamericano**. Washington (Estados Unidos): OAS, jan. 2007. Disponível em: <<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/TOC.Port.htm>>. Acesso em: 5 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Estatuto da Corte Interamericana de Direitos Humanos. OAS, La Paz, Bolívia, 1980. Disponível em: <<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/v.Estatuto.Corte.htm>>. Acesso em: 22 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Nossa história**. Washington (Estados Unidos): OAS, jul. 2017a. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/sobre/nossa_historia.asp>. Acesso em: 21 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **O que é a CIDH?** Washington (Estados Unidos): OAS, 2011. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/que.asp>>. Acesso em: 1º nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Organigrama de la Organización de los Estados Americanos. Washington (Estados Unidos): OAS, 2017b. Disponível em: <<http://www.oas.org/legal/spanish/organigramaOEAsp.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Brasília: OIT, set. 2017a. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 3 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Organização Internacional do Trabalho**: Escritório no Brasil. Brasília: OIT, 2017b. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 22 out. 2017.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO. **Miembros y Observadores**. [S.l.], 2016. Disponível em: <https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/org6_s.htm>. Acesso em: 2 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Brasília: OIT, 2018. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 6 jan. 2018.

PAPA diz em Lampedusa que a globalização leva à indiferença. **Jornal de Notícias**, Lisboa, Portugal, 8 jul. 2013. Disponível em: <<http://www.jn.pt/sociedade/interior/papa-diz-em-lampedusa-que-a-globalizacao-leva-a-indiferenca-3310975.html>>. Acesso em: 9 ago. 2017.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Aplicabilidade da declaração sócio-laboral do Mercosul nos Estados-partes. **Base de dados STF**, Brasília. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/peduzzi.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2017.

PHILLIPS, Katherine W. How Diversity Makes Us Smarter. **Scientific American**, United States, Jan. 30 2017. Disponível em: <<https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>>. Acesso em: 15 out. 2017.

PIMENTA, José Roberto Freire. Tutelas de urgência no processo do trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al. (Coord.). **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004. 421p. Parte IV, p. 336-399.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 16. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. 735p.

PIOVESAN, Flávia. Proteção Internacional dos Direitos Sociais: influência no mundo do trabalho, hermenêutica e fortalecimento na efetivação de direitos no plano jurídico interno. In: OLIVEIRA, Cristiana D'arc Damasceno Oliveira (Org.). **Direito do trabalho em movimento: novos direitos e diversificação de tutelas**. São Paulo: LTr, 2017. 328p. v. 1. Cap. 4, p. 305-318.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo (Coord.). **Estudos sobre as fontes do direito do trabalho**. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. Revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1998. 239p.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Revisão técnica e tradução de Wagner D. Giglio. Tradução das atualizações de Edilson Alkmim Cunha. 3. ed. atual. 2. reimp. São Paulo: LTr, 2000. 453p.

PRAZO de adesão ao programa seguro-emprego é prorrogado para dezembro de 2017. **Portal Brasil**, Brasília, 1º jun. 2017. Economia e Emprego. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/06/prazo-de-adesao-ao-programa-seguro-emprego-e-prorrogado-para-dezembro-de-2017>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel (Org.). **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 1471p.

SINAIT. **Breve histórico da inspeção do trabalho**. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/aft-historico>>. Acesso em: 14 out. 2017.

SÔNEGO, Dubes; CALDAS, Edson. Bilionários do setor de tecnologia embarcam no movimento da renda básica universal. **Época Negócios**, São Paulo, 20 jul. 2017. Disponível em: <http://epocanegocios.globo.com/Revista/noticia/2017/07/bilionarios-do-setor-de-tecnologia-embarcam-no-movimento-da-renda-basica-universal.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=post>. Acesso em: 30 ago. 2017.

SUPIOT, Alain. Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras? **Tempos Históricos**, Tradução de Rinaldo José Varussa, Cascavel (PR), v. 17, n. 1, p. 157-169. jan./jun. 2013. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/temposhistoricos/article/viewFile/9013/6604>>. Acesso em: 9 jan. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. 723p. v. I: parte II. 723p.

SUL21. **Em enquete no site do Senado, 95% são contra a reforma trabalhista.** [S.l.], 26 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.sul21.com.br/jornal/em-enquete-no-site-do-senado-95-sao-contr-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 14 out. 2017.

TEIXEIRA, Julie Santos. Reflexões e perspectivas sobre as investidas do capital a favor do desmonte da rede de combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil. In: CHAVES, Débora Caroline Pereira (Coord.). **Trabalhos precários no mundo contemporâneo.** Belo Horizonte: RTM, 2017. 231p, p. 153-172.

TEIXEIRA, Julie Santos; CAMPOS, Radija Arca de Carvalho. Reflexões sobre o desemprego global e nacional: causas, consequências e estratégias de sobrevivência. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (Coord.). **Tópicos contemporâneos de direito do trabalho: reflexões e críticas.** Belo Horizonte: RTM, 2017. 434p. v. 2, p. 201-211.

URIARTE, Oscar Ermida. **A aplicação das normas internacionais.** In: ENCONTRO REGIONAL DA AMATRA IV, 10., 2009, Buenos Aires, Argentina. Caderno 13. Porto Alegre: AMATRA IV, 2009. Disponível em: <<http://amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/263-caderno-13>>. Acesso em: 6 set. 2017.

URIARTE, Oscar Ermida. A constituição e o direito do trabalho. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo (Coord.). **Estudos sobre as fontes do direito do trabalho.** Tradução de Edilson Alkmim Cunha. Revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1998. 239p. p. 67-79.

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 133-145, abr./jun. 2000. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25360/011_uriarte.pdf?sequence=4>. Acesso em: 4 set. 2017.

URIARTE, Oscar Ermida. Derechos laborales y comercio internacional. In: Congresso Regional Americano de Direito do Trabalho e de Seguridade Social, 5., 2001, Lima, Peru. **El Blog de Wilfredo Sanguinetti.** Disponível em: <<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2011/06/derechos-laborales-y-comercio-internaconal-oscar-ermida.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores.** 2. ed. Belo Horizonte: RTM, 2014. 164p.

VIANA, Márcio Túlio. **A função judicante: entre a racionalidade taylorista e a pós-modernidade.** Belo Horizonte: RTM, 2016a. 42p.

VIANA, Márcio Túlio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. **Escola Judicial do TRT da 3ª Região**, Belo Horizonte, jul. 2016b. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/relacoes_trabalho_vinculo.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2017.