

DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL. A DECLARAÇÃO DE 1998 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A AMPLIAÇÃO INSTRUMENTAL PARA A CONCRETIZAÇÃO DA TUTELA PLENA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho¹

Resumo: O artigo tem como objetivo apresentar o ambiente do trabalho seguro e saudável como novo princípio e direito fundamental no trabalho adotado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT. Destaca a força cogente que vincula os Estados às convenções fundamentais mesmo quando não ratificadas. Analisa, ainda, a vinculação do novo princípio e direito fundamental à agenda do trabalho decente e a centralidade na tutela da dignidade do cidadão trabalhador, sob o aspecto de sua saúde. Ressalta, ainda, a necessidade de o Ministério Público do Trabalho promover e induzir o controle de convencionalidade do direito doméstico para assegurar a integral proteção dos trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho decente; princípio fundamental no trabalho; tutela da dignidade do trabalhador.

INTRODUÇÃO

A afirmação histórica do Direito do Trabalho, como um conjunto de normas jurídicas destinado a regular a relação de trabalho, é um

¹ Pós-Doutor em Direitos Humanos e Constitucionalismo pelo Ius Gentium Conimbricæ (IGC) / Coimbra. Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Especialista em Relações Internacionais pela Universidade Cândido Mendes - RJ. Professor universitário. Ex-Procurador Federal da Advocacia-Geral da União. Procurador do Trabalho. Secretário de Cooperação Trabalhista Internacional da Procuradoria-Geral do Trabalho. Titular da Cadeira nº 20 da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social (ABDSS).

processo que se iniciou com a Primeira Revolução Industrial, que pode ser situada a partir da segunda metade do século XVIII.

Sendo o ano de 1760 normalmente referido como o marco temporal inicial da Primeira Revolução Industrial, cerca de 260 anos se passariam até que o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável fosse formalmente reconhecido como um princípio e um direito fundamental no trabalho.

Trata-se de um interregno relativamente longo, considerando que a motivação para o surgimento das normas tutelares laborais está associada às condições precárias do trabalho nas indústrias nos primórdios da era industrial.

A Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat), criada em 14 de outubro de 2003, em 20 anos de existência, vem prestando relevantes serviços ao mundo do trabalho por intermédio de ações voltadas à defesa de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável e na redução dos riscos do trabalho por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ao tempo em que se comemora os 20 anos de existência da Codemat, e um ano da inclusão do novo princípio e direito fundamental no trabalho à Declaração da Organização Internacional do Trabalho de 1998, a OIT enfatiza a necessidade de promover uma transição justa para alcançar a justiça social, erradicar a pobreza e apoiar o trabalho decente.

Portanto, o presente estudo, tem tripla finalidade.

Reconhecer os valorosos serviços prestados pelo Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Codemat, para tornar o meio ambiente do trabalho mais seguro e saudável para todos os trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

Reconhecer o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável como pressuposto essencial do trabalho decente, sob a pers-

pectiva da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, indissociavelmente relacionado à dignidade da pessoa humana.

E, por fim, chamar a atenção para a necessidade de filtrar o ordenamento doméstico sob o prisma dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, com parâmetros nas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, a fim de verificar a sua compatibilidade com o arcabouço normativo do trabalho decente.

Logicamente, essas três finalidades devem seguir a perspectiva do meio ambiente seguro e saudável.

1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL E A AMPLIAÇÃO DOS DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO COMO MARCO HISTÓRICO E A PAVIMENTAÇÃO PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

A 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no período de 27 de maio a 11 de junho de 2022, foi um marco histórico para a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ao tempo em que o mundo passava pela pandemia da covid-19, e a Conferência assumia uma configuração híbrida, como uma transição para a normalidade pós-pandêmica, discutiu-se a inclusão de um novo princípio e direito fundamental no trabalho, justamente relacionado ao meio ambiente laboral².

2 Cabe destacar que o processo para a inclusão do novo princípio e direito fundamental no trabalho na Declaração de 1998 não se iniciou na Conferência, sendo um processo longo de discussão. A 110ª Conferência Internacional do Trabalho coroa o momento de inclusão formal, mas um longo caminho foi percorrido pela OIT para se alcançar o consenso. Deve-se lembrar das Declarações de Seul (2008) e de Istambul (2011) que instaram os Estados a reconhecerem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores como direitos humanos fundamentais, a serem assegurados por intermédio de um sistema definido de direitos. Alguns viram essas declarações conflitantes com a normativa da OIT, já que a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 não listava o meio ambiente saudável e seguro entre tais direitos e princípios (Jain, Leka and Zwetsloot, 2018, p. 155). Logicamente, a crítica deixa de ter lugar após a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, com a inclusão do meio ambiente do trabalho saudável e seguro na Declaração de 1998 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

Foi um percurso longo até esse momento histórico, alcançado durante a pandemia da covid-19, que tantos desafios trouxe ao mundo do trabalho.

Em 10 de junho de 2022, os Delegados dos Estados Membros na Conferência Internacional do Trabalho³, adotaram uma resolução para acrescentar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável aos quatro Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho existentes, passando a integrar a Declaração de 1998 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

A discussão sobre o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, como fechamento da gestão do Diretor-Geral Guy Rider a frente da Organização Internacional do Trabalho, abre espaço para que o novo Diretor-Geral Gilbert F. Houngbo, originário do Togo⁴, possa lançar o seu programa sobre uma transição justa voltada a economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos⁵.

Gilbert Houngbo, em seu discurso de abertura da 111ª Conferência Internacional do Trabalho, enfatizou a necessidade de “integrar sistematicamente a agenda social em todas as principais políticas e ações internacionais, regionais e nacionais” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a) para combater as crescentes disparidades econômicas, destacando, ainda, que a quarta revolução industrial, que “promete uma transformação radical dos métodos de produção, as convulsões demográficas e a necessidade imperiosa de descarbonizar a economia são oportunidades para um futuro melhor para todos nós” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a).

3 Sempre importante lembrar que as delegações são compostas por representantes dos Governos, dos Trabalhadores e dos Empregadores, sendo, portanto, tripartite.

4 Destaco a nacionalidade do novo DG por ser o primeiro africano a dirigir a Organização Internacional do Trabalho.

5 O Conselho de Administração da OIT, reconhecendo o impacto de longo alcance das mudanças climáticas e ambientais e a necessidade urgente de uma transição para a sustentabilidade ambiental no mundo do trabalho, decidiu, em sua 344ª Sessão (realizada em março de 2022), incluir na agenda da 111ª Conferência Internacional do Trabalho, um item sobre uma transição justa, incluindo a consideração de políticas industriais e tecnologia, rumo a economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos (Organização Internacional do Trabalho, 2023b, p. 7).

Para se pensar em uma transição justa sob a perspectiva da sustentabilidade ambiental e social, há que se ter assegurado o trabalho decente para todas as trabalhadoras e para todos os trabalhadores, inclusive na perspectiva da saúde e da segurança no trabalho (SST), que deve ocupar uma posição central e prioritária.

Afinal, sem saúde não há condições para que as pessoas possam exercer as suas atividades laborais, sendo que o meio ambiente do trabalho seguro e saudável é pressuposto necessário para a condição de saúde plena da pessoa humana.

O DG anterior, Guy Ryder, já havia se manifestado nesse sentido pouco antes de deixar o cargo, quando da reunião dos Ministros e Ministras do Trabalho do G7, ocorrida em Wolfsburg (Alemanha)⁶, que na Declaração conjunta, assumiram o compromisso de adotar medidas concretas em apoio a uma transição justa e à criação de trabalho decente para uma economia verde.

Agora, mais do que nunca, é necessária uma resposta integrada e coordenada. Uma que priorize a SST no contexto de uma Transição Justa – e que assegure uma mudança para economias resilientes e sustentáveis que também contribua para as metas de trabalho decente para todos e proteja os trabalhadores de doenças, problemas de saúde, lesões ou morte no trabalho [...] Ao alçar a SST a um direito fundamental, a Conferência Internacional do Trabalho expressa sua determinação de que a saúde e a segurança no local de trabalho ofereçam benefícios humanos e econômicos significativos, apoiem o crescimento econômico inclusivo e sejam cruciais para uma recuperação centrada nas pessoas e no futuro do trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

Trabalho decente, para a OIT, seria um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz

⁶ A reunião dos Ministros e Ministras do Trabalho do G7 ocorreu em maio de 2022, pouco antes da 110ª Conferência Internacional do Trabalho.

de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho (Organização Internacional do Trabalho, [1999]).

Importante lembrar que, em setembro de 2015 (Organização das Nações Unidas, 2015), o trabalho decente e os quatro pilares da Agenda do Trabalho Decente da OIT tornaram-se elementos integrais da nova Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030 (a Agenda 2030). O objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU relaciona-se à promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos (ODS 8).

Por sua vez, a meta 8.8 do Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 08 da Agenda 2030 está diretamente relacionado ao novo princípio e direito fundamental aprovado na Conferência Internacional do Trabalho de 2022: proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários (Organização das Nações Unidas, 2023).

José Claudio Monteiro de Brito Filho afirma que o trabalho decente é “o mínimo indispensável para a vida digna das pessoas, no aspecto do trabalho, ou seja, compõe, na esfera trabalhista, o que se convencionou denominar de Direitos Humanos” (Brito Filho, 2013, p. 269), acrescentando que os direitos humanos são os direitos mínimos indispensáveis para que a pessoa humana tenha respeitada a sua dignidade.

A OIT densifica normativamente o conteúdo do trabalho decente ao identificar as suas convenções reputadas como básicas para a promoção dos padrões e princípios fundamentais e direitos no trabalho, as “core obligations”. Assim, o trabalho decente, com as “core obligations” ampliadas a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, ganha um colorido especial ressaltando a prevalência da proteção à vida humana no trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

O novo direito e princípio fundamental no trabalho está direta e indissociavelmente relacionado à existência digna do ser humano pela simples razão de que a todas as pessoas deve ser assegurado o direito à vida com saúde. Esse direito basilar e inalienável deve ser observado em todas as relações e, principalmente, nas laborais. Afinal, é do trabalho que advém as condições materiais de existência humana.

Por essa razão é que se torna essencial a inclusão do meio ambiente seguro e saudável no rol dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, na medida em que todas as pessoas compartilham o direito a um trabalho com tais características, portanto, universalmente⁷.

Deve-se destacar, contudo, que não é a formalização do novo princípio na Declaração de 1998 que o transforma em fundamental. Já o era pela sua própria natureza.

2 DIREITOS SOCIAIS COMO DIREITOS HUMANOS. A SUPRALEGALIDADE DAS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE UMA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL ADEQUADA

Volto os olhares para a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), pois é a ela que se deve recorrer quando o ordenamento infraconstitucional se mostra insuficiente para tutelar os direitos fundamentais do cidadão-trabalhador, diante de violações de diversas origens e matizes.

O direito ao trabalho é direito social previsto expressamente no art. 6º da CRFB/1988 (Brasil, [2022]). Também são direitos fundamentais sociais a segurança e a saúde que, por óbvio, demandam uma interpretação ampliativa.

⁷ Leslie Sklair destaca que a OIT - articulou os princípios de que as pessoas em todos os lugares tinham direito a um padrão de vida decente e que os trabalhadores tinham direito a alguns direitos básicos - ("The ILO articulated the principles that people everywhere were entitled to a decent standard of living and that workers were entitled to some basic rights" (Sklair, 2011, p. 17).

Assim, segurança, enquanto direito social fundamental, não está apenas a tratar da segurança pública, mas também a outras dimensões, como é o caso da laboral. Essa mesma lógica se aplica ao direito social à saúde⁸.

Deve-se abrir um breve espaço para uma assertiva que ainda se faz necessária: direito social é direito fundamental. É tão fundamental quanto as denominadas liberdades públicas, ou seja, os direitos de primeira dimensão⁹. A topografia constitucional não dá margens a outros entendimentos, como aqueles que pretendem excluir a fundamentalidade aos direitos sociais, com os mais diversos artifícios e ginásticas interpretativos¹⁰.

Não há dúvidas de que o Trabalho é o centro da vida do indivíduo, em todas as dimensões da existência humana. Também é o centro das demais relações que se formam na sociedade, sob o aspecto coletivo. Logicamente, essa visão requer a compreensão holística das experiências inter-relacionais no contexto social. Dito de forma direta: o mundo gira em torno do trabalho humano.

Para quem dissecar o direito em partes, como um açougueiro jurídico, certamente defenderia a possibilidade de prestação de

8 Por essa razão parece incompreensível decisões judiciais que afastam a atribuição, conferida pela própria CRFB/1988, aos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) para atuar diretamente na prevenção e na fiscalização das condições do meio ambiente do trabalho que possam trazer prejuízo à saúde do trabalhador. Ademais, sempre bom trazer ao centro da discussão que cabe ao Sistema Único de Saúde, que não é exclusividade da União Federal, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (Brasil, [2022] art. 200, inciso VIII, da CRFB/1988). A interpretação que se deve dar aos dispositivos que gravitam em torno da saúde do trabalhador deve ser a mais expansiva, com reconhecimento de atribuições concorrentes e complementares, em uma conjugação de esforços de todos os entes públicos no sentido de proteger a saúde do trabalhador.

9 Afinal, é pelo trabalho que a pessoa tem condições materiais de exercer os demais direitos fundamentais, sobretudo os de primeira dimensão centrados nas liberdades, bem como proporcionar aos seus dependentes meios materiais de existência digna.

10 Muito comum os discursos políticos e decisões judiciais, além de opiniões das mais diversas origens, dando relevo à livre iniciativa como um princípio que tudo justifica e tudo permite em um modelo capitalista como o brasileiro. Deve-se destacar, com clareza e firmeza que, a livre iniciativa, como pretendem alguns, não é um passaporte para a indigência no trabalho. Deve-se lembrar que a livre iniciativa, quando referida na CRFB/1988, sempre vem acompanhada da função social do trabalho e sempre em segundo lugar, pois aquela (a livre iniciativa) é condicionada por esta (função social do trabalho).

trabalho subordinado disfarçado de formas artificiais civilistas-empresariais, como se o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, [2023]) não existisse, negando a própria existência do direito do trabalho e seu alicerce principiológico. Para esses “intérpretes”, o princípio da primazia da realidade seria uma figura mitológica “tolkiana” existente nas terras médias jurídicas¹¹.

Por isso é importante sempre buscar embasamento nos ombros dos juristas de escol, como é o caso de Dalmo de Abreu Dallari, para quem o trabalho é o centro em torno do qual gravitam os demais direitos sociais (Dallari, 1998, p. 40)¹².

Thais Safe Carneiro observa que “é graças ao trabalho humano que se torna possível satisfazer as necessidades básicas da vida (condições sociais mínimas) essenciais à realização da nossa dignidade”, destacando mais adiante, que é “por meio do trabalho que o homem exerce plenamente sua autonomia fruindo amplamente de seus direitos fundamentais” (Carneiro, 2014, p. 207-208).

Ressalte-se que existem diversos instrumentos internacionais de direitos humanos (entre declarações e tratados), aos quais o Brasil se vinculou voluntariamente, que afirmam expressamente serem os direitos sociais, inclusive os trabalhistas, direitos humanos¹³.

Os direitos do cidadão-trabalhador são direitos humanos. E os são, direitos humanos, não apenas por estarem previstos nesses ins-

11 Referência às obras “O Senhor dos Anéis” e “O Hobbit” de J. R. R. Tolkien.

12 Dalmo de Abreu Dallari afirma que o trabalho permite à pessoa humana “desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano” (Dallari, 1998, p. 40).

13 Cito alguns: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) da Organização das Nações Unidas, de 1948 (Organização das Nações Unidas, [1948], art. 23, item 1); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de dezembro de 1966, (Organização das Nações Unidas, [1966], art. 6º a 9º); a Carta da Organização dos Estados Americanos – OEA (Organização dos Estados Americanos, [1993], art. 30, 34 e 45); a Convenção Americana de Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (Organização dos Estados Americanos, [1969], art. 26, que se refere ao desenvolvimento progressivo, que também pode ser entendido como vedação ao retrocesso social); o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Protocolo de São Salvador (Organização dos Estados Americanos, [1988], art. 6, 7 e 8).

trumentos convencionais internacionais, mas, sobretudo, pela sua natureza intrínseca materialmente centrada no valor da dignidade da pessoa humana, vetor axiológico máximo informador dos ordenamentos jurídicos democráticos (Meirinho, 2011, p. 147).

Ao serem ratificados pelo Brasil, esses instrumentos convencionais, os quais, repita-se, afirmam serem os direitos sociais (e o direito do trabalho) direitos humanos, são incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro conferindo-lhes a natureza de direitos fundamentais.

Evidentemente, ingressam no ordenamento jurídico nacional com status de norma constitucional, conforme previsão expressa contida nos parágrafos 2º e 3º do art. 5º da CRFB/1988 (Brasil, [2022]). Passam, portanto, a integrar a Constituição Federal de 1988 segundo o conceito ampliado de bloco de constitucionalidade.

Flávia Piovesan sempre defendeu a hierarquia constitucional dos tratados internacionais de direitos humanos, a partir do que consta expressamente do § 2º do art. 5º, da CRFB/1988.

[...] a natureza constitucional dos tratados de proteção dos direitos humanos decorre da previsão constitucional do art. 5º, parágrafo 2º, à luz de uma interpretação sistemática e teleológica da Carta, particularmente da prioridade que atribui aos direitos fundamentais e ao princípio da dignidade da pessoa humana. Esta opção do constituinte de 1988 se justifica em face do caráter especial dos tratados de direitos humanos e, no entender de parte da doutrina, da superioridade desses tratados no plano internacional (Piovesan, 1997, p. 98).

Portanto, não se trata de uma visão utópica, nem um recorte artificial da realidade constitucional brasileira. Pelo contrário, é fundado em norma positivada no texto (originário) da Constituição da República, como promulgado em 05 de outubro de 1988¹⁴.

14 Essa assertiva se refere ao § 2º do art. 5º da CRFB/1988 (“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”). O § 3º do art. 5º da CRFB/1988 (“Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois

Contudo, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se de forma diversa, não seguindo o entendimento abalizado da doutrina internacionalista. A Corte Suprema entende que os tratados internacionais de direitos humanos ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com status de norma infraconstitucional, com exceção daqueles aprovados com o quórum qualificado do § 3º do art. 5º da CRFB/1988.

É verdade que houve uma evolução no entendimento do STF acerca da hierarquia dos tratados internacionais versando sobre direitos humanos, sobretudo a partir da EC nº 45, de 2004, que acrescentou ao art. 5º da CRFB/1988 o seu § 3º.

Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco explicam que o Supremo Tribunal Federal passou a entender que, se um tratado internacional versando sobre direitos humanos for internalizado sem a aprovação qualificada (do § 3º do art. 5º da CRFB/1988), ingressará no ordenamento jurídico com *status* de norma supralegal e infraconstitucional.

A partir da mudança jurisprudencial do STF, é possível, com o respaldo em André de Carvalho Ramos, defender a teoria do duplo estatuto dos tratados de direitos humanos: “natureza constitucional, para os aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, natureza supralegal, para todos os demais, quer sejam anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional n. 45 e que tenham sido aprovados pelo rito comum” (Ramos, 2022, p. 619).

E isso será fundamental para a interpretação *pro persona* a ser conferida ao ordenamento jurídico brasileiro integrado pelo novo princípio e direito fundamental no trabalho acrescido à Declaração da OIT de 1998. Se é que haveria a necessidade desse novo status, no âmbito da OIT, para que o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável já não fosse suficiente para orientar a interpretação voltada à maximização da proteção dos trabalhadores no Brasil.

turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”) foi acrescentado pela EC nº 45, de 2004 (Brasil, [2022]).

3 MECANISMOS ASSEGURADORES DA OBSERVÂNCIA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL NO BRASIL. EFEITO DA AMPLIAÇÃO DA DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998

Mais uma assertiva se faz necessária para se iniciar o presente tópico. As convenções adotadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, em seu processo legiferante legitimado pelo tripartismo, são tratados internacionais de direitos humanos.

Assim o sendo, e superada a questão da hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro, pelo menos por ora, cabe analisar o efeito interno da inclusão do meio ambiente do trabalho seguro e saudável na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998.

No plano internacional, o efeito principal do reconhecimento de um direito e princípio fundamental no trabalho é o compromisso de todos os Estados Membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as convenções fundamentais (as “core obligations”¹⁵), de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções (Organização Internacional do Trabalho, 1998).¹⁶

15 As “core obligations” são enunciadas no item 2 da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 (Organização Internacional do Trabalho, 1998). O Brasil ratificou 8 das 10 convenções fundamentais. Foram ratificadas pelo Brasil as seguintes Convenções Fundamentais: Convenção nº 29 (Trabalho Forçado ou Obrigatório), Convenção nº 98 (Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva), Convenção nº 100 (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor), Convenção nº 105 (Abolição do Trabalho Forçado), Convenção nº 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), Convenção nº 138 (Idade Mínima para Admissão), Convenção nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e a Convenção nº 182 (Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação). O Brasil ainda não ratificou as seguintes Convenções Fundamentais: Convenção nº 87 (Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização) e a Convenção nº 187 (Sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho).

16 O item 2 da Declaração de 1998 passou a contar com a letra “e”, passando a ter a seguinte redação: “2. Declara que todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, a

As novas Convenções fundamentais relacionadas ao ambiente de trabalho seguro e saudável são a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981 (Convenção nº 155) e a Convenção do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, de 2006 (Convenção nº 187).

Entre as novas Convenções Fundamentais acrescentadas em 2022, o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 187, sendo que a Convenção nº 155 já havia sido ratificada no ano de 1992. Portanto, embora já obrigado a cumprir as suas disposições em virtude da ratificação da Convenção nº 155, a partir da emenda à Declaração de 1998 da OIT, o Brasil também se encontra obrigado a cumprir as prescrições previstas na Convenção nº 187.

Caso venha a deixar de observar o que prescrevem as referidas convenções fundamentais, o Brasil pode sofrer controle externo, na medida em que a OIT possui um sistema de supervisão internacional com o objetivo de garantir que os países implementem e cumpram as convenções ratificadas.

A OIT examina regularmente a aplicação das normas previstas nas Convenções nos Estados-Membros, indicando possíveis melhorias, inclusive podendo prover assistência técnica, caso necessário.

Basicamente, existem dois mecanismos de supervisão no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, quais sejam, o sistema regular de supervisão e os procedimentos especiais de supervisão.

O sistema regular de supervisão se dá por intermédio do exame dos relatórios periódicos apresentados pelos Estados-Membros sobre as medidas que tomaram para implementar as disposições das convenções ratificadas. Atua, basicamente, por intermédio do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações e o Comitê

saber: a) A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) A abolição efetiva do trabalho infantil; d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão; e) Um ambiente de trabalho seguro e saudável (Organização Internacional do Trabalho, 1998, p. 2, item 2).

Tripartite sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações que se reúne na Conferência Internacional do Trabalho.

Por sua vez, os procedimentos especiais se dividem em procedimento de representação e procedimento de reclamação de aplicação geral, juntamente com um procedimento especial de liberdade sindical.

Como se percebe, existe um monitoramento dos Estados Membros da OIT no que se refere à implementação das convenções ratificadas. Inclusive há a possibilidade, em casos extremos, de aplicação de medidas mais severas em virtude do descumprimento de recomendações determinadas na comissão de inquérito ou de decisão da Corte Internacional de Justiça¹⁷. É o que dispõe o artigo 33 da Constituição da OIT, transcrito a seguir:

Se um Estado-Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações (Organização Internacional do Trabalho), 1946, p. 16, art. 33).

No plano interno, considerando a natureza das convenções fundamentais da OIT, ou seja, de direitos humanos, portanto supral legais, passam a ser paradigmas do controle de convencionalidade do direito doméstico¹⁸. Esse controle se dá em relação ao processo legislativo

17 A 111ª Conferência Internacional do Trabalho (2023) adotou uma Resolução sobre a Bielorrússia nos termos do artigo 33 da Constituição da OIT, a fim de garantir o cumprimento pelo Governo desse país das recomendações de uma Comissão de Investigação da Organização que examinou a observância da Convenção nº 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização e da Convenção nº 98 sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (Organização Internacional do Trabalho, 2023c).

18 Cito a Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022, do CNJ (Conselho Nacional de Justiça, 2022) e a Recomendação nº 96, de 28 de fevereiro de 2023, do CNMP (Conselho Nacional do Ministério Público, 2023), ambas recomendando a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas. Embora o instrumento formal seja uma recomendação, é dever legal dos Magistrados e dos Membros do Ministério Público brasileiro a observância dos instrumentos internacionais sobre direitos humanos incorporados

de todos os entes federativos e não apenas em relação às normas federais emanadas do Congresso Nacional.

Deve-se destacar que o controle de convencionalidade não é facultativo. Pelo contrário, é um dever de todos os magistrados brasileiros, em todas as instâncias de jurisdição, inclusive por parte dos Tribunais Superiores.

Inclusive esse é o entendimento já manifestado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), para quem “o juiz nacional, como *longa manus* do Estado, tem o dever de compatibilizar a normativa doméstica com os ditames dos tratados de direitos humanos ratificados e em vigor” (Mazzuoli, 2018, p. 36).

Destaco, ainda, que o Ministério Público deve ser indutor do controle de convencionalidade e, ele próprio, controlador da convencionalidade do ordenamento doméstico. Essa atuação do Ministério Público deve ocorrer no plano extrajudicial bem como no âmbito judicial, tanto como órgão agente quanto interveniente.

Inclusive, a Recomendação nº 96 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), de 2023, recomenda aos membros do Ministério Público, respeitada a independência funcional, que promovam o controle de convencionalidade das normas e práticas internas (Conselho Nacional do Ministério Público, 2023, art. 3º, inc. I).¹⁹

Como bem destaca Cesar Henrique Kluge, a promoção do controle de convencionalidade pelo Ministério Público, que tem fundamento constitucional e alicerce na Convenção Americana de Direitos Humanos e na jurisprudência correlata:

traduz toda atividade ministerial que busca assegurar a harmonização legislativa, dos regulamentos e práticas nacionais, públicas e privadas,

ao ordenamento jurídico brasileiro. No caso das *core obligations* da OIT, como visto, até mesmo as convenções não ratificadas devem ser cumpridas no Brasil.

19 Cabe destacar que a Recomendação nº 96 do CNMP é fruto da proposição nº 1.00326/2022-13, de Relatoria do Conselheiro Ângelo Fabiano Farias da Costa, oriundo do Ministério Público do Trabalho, tendo sido aprovada na Sessão Plenária realizada em 14 de fevereiro de 2023 (Conselho Nacional do Ministério Público, 2023).

com o corpus iuris interamericano ou bloco de convencionalidade, à luz dos princípios hermenêuticos aplicáveis aos tratados de direitos humanos (Kluge, 2021, p. 182).

Obviamente que esse dever não se restringe às convenções de direitos humanos no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), mas se aplica a todo e qualquer tratado internacional dessa natureza, inclusive aqueles adotados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.

E não é só isso. Há a necessidade de modificação do direito doméstico, que eventualmente se apresente em colisão com o princípio e direito fundamental no trabalho, no caso o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, para a adequação do ordenamento jurídico. Trata-se, portanto, de uma obrigação positiva do Estado.

Esse dever positivo deriva do princípio *pacta sunt servanda*, expressamente prescrito no art. 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969²⁰. Cito Carlo Santulli:

A necessidade de modificar o direito nacional após a aceitação de compromissos internacionais não destinados expressamente a modificar o direito do Estado é fruto de uma norma internacional fundamental: o direito interno do Estado, mesmo constitucional, não pode ser invocado perante um órgão internacional para justificar a não-cumprimento de uma obrigação internacional²¹ (Santulli, 2013, p. 226).

E não deveria, por mais razão, ser invocado, o direito interno, para não cumprir o disposto na convenção de direitos humanos internalizada no ordenamento jurídico brasileiro, mormente por seu status qualificado de norma supralegal. No caso das convenções fundamen-

20 Segundo o referido dispositivo (art. 27), “uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado”. Essa Convenção foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009 (Brasil, [2009]).

21 “La nécessité de modifier le droit national à la suite de l’acceptation d’engagements internationaux n’ayant pas expressément pour objet spécifique la modification du droit étatique est le résultat d’une règle internationale fondamentale: le droit interne de l’Etat, même constitutionnel, ne peut pas être invoqué devant un organe international pour justifier l’inexécution d’une obligation internationale”.

tais da OIT, nem mesmo haveria a necessidade da ratificação para o seu cumprimento cogente pelo Estado Membro da Organização.

Por fim, cabe ressaltar que todas as pessoas têm o direito fundamental ao trabalho qualificado como decente. O trabalho sem tais características viola a dignidade da pessoa humana. E trabalho decente é aquele que se apresenta seguro.

Sob essa perspectiva, o trabalho inseguro pode levar o trabalhador a ser vítima de um acidente laboral, com múltiplas repercussões. Em casos mais graves, pode levar até a sua morte. Também pode ser fonte de adoecimento, decorrente de condições precárias em que o trabalho é exercido, abrangendo os trabalhos perigosos e penosos. Ademais, a exposição a agentes insalubres pode levar o trabalhador a adquirir doenças ocupacionais, caso não haja a proteção adequada no meio ambiente do trabalho.

Cláudio Brandão afirma que o principal objetivo a ser buscado na legislação de proteção ao trabalho é “garantir a integridade psicofísica do empregado e, por consequência, a sua própria capacidade laboral, meio de manutenção própria e de sua família, elemento indissociável de sua dignidade” (Brandão, 2009, p. 363).

A integridade psicofísica do trabalhador faz parte do conjunto de direitos fundamentais do ser humano, em sua manifestação como ser produtivo, amparada no valor do trabalho humano, elemento indissociável de sua dignidade como pessoa natural. Por essa razão, o Estado deve ampliar as suas políticas públicas, constituindo uma agenda positiva, de enfrentamento dos riscos advindos do trabalho, mormente os relacionados ao meio ambiente laboral. Essa agenda positiva deve levar em consideração não apenas os agentes físicos, químicos e biológicos potencialmente nocivos à saúde do trabalhador, tradicionalmente identificados como determinantes para a concessão do benefício de aposentadoria especial, mas também os novos riscos laborais (novos por estarem associados à pós-modernidade), gerados pela reorganização do mercado de trabalho, com repercussão na saúde do trabalha-

dor (*stress*, fadiga mental, *burnout*, doenças mentais incapacitantes, etc.) (Meirinho, 2021, p. 167).

O trabalho prestado fora dos parâmetros traçados pela agenda do trabalho decente da OIT, e sem observar as prescrições trazidas na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988, viola a dignidade da pessoa humana do trabalhador, em seu aspecto individual e coletivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em uma sociedade de massa, onde os riscos sociais são potencializados, a pessoa pode perder o sentimento de felicidade por diversas razões: a perda da capacidade para o trabalho ou a própria perda do trabalho. Outro fator que leva à infelicidade é o trabalho precário, no sentido antagônico ao trabalho decente.

O presente estudo, em comemoração aos vinte anos da criação da Codemat, tratou, de forma breve, sobre o novo princípio e direito fundamental no trabalho adotado na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2022, sob a perspectiva do trabalho decente e dos efeitos no plano internacional e interno da ampliação axiológica da Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho.

Ao se afirmar a natureza intrínseca de direitos humanos e fundamentais às normas relacionadas ao trabalho humano, buscou-se ressaltar a necessidade de se conferir uma interpretação convergente aos principais instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos pelo sistema de Justiça brasileiro, o que passa, necessariamente, pelo adequado controle de convencionalidade exercido pelo Poder Judiciário, e induzido e efetivado pelo Ministério Público.

Nesse contexto, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988 confere concretude a tais princípios e direitos reafirmando o compromisso de seus Membros em respeitar e promover esses princípios e direitos, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes, ou seja, as “core obligations”.

As Convenções Fundamentais da OIT, intrinsecamente vinculadas ao conceito de trabalho decente e, conseqüentemente, à agenda 2030 do desenvolvimento sustentável, devem ser compreendidas como a base da construção de um Estado edificado sobre os valores da justiça social.

Por fim, concluindo o presente estudo, mas não encerrando os debates, deve-se buscar a efetivação integral do meio ambiente do trabalho seguro e saudável, no plano fenomênico, pela ação ministerial como promotor de justiça e indutor de direitos fundamentais, quer na esfera promocional ou nos campos extrajudicial e judicial de atuação finalística como fiscal da ordem jurídica e como órgão agente.

E mais, espera-se que, a partir dessa atuação ministerial, o Poder Judiciário promova uma interpretação do ordenamento jurídico centrada na primazia dos direitos humanos, concretamente, e não apenas com um discurso no plano moral com decisões desconectadas da real proteção das pessoas humanas.

Em outras palavras: não adianta colocar na página da internet o ícone do ODS da Agenda 2030 e decidir contra o objetivo identificado. Temos visto muito disso ultimamente.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2009]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho Decente e a atuação do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). **Estudos aprofundados do Ministério Público do Trabalho.** Salvador: JusPodium, 2013. p. 265-273.

CARNEIRO, Thais Safe. Direitos Fundamentais e sociais ttrabalhistas, dignidade da pessoa humana, reserva do possível e proibição ao retrocesso social. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Trabalho, constituição e cidadania:** a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, p. 198-211.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022.** Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação n. 96, de 28 de fevereiro de 2023.** Recomenda aos ramos e às unidades do Ministério Público a observância dos tratados, convenções e protocolos internacionais de direitos humanos, das recomendações da Comissão Interamericana de Direitos Humanos e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos; e dá outras providências. Brasília: CNMP, 2023. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomendao-n-96---2023.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998.

JAIN, Aditya; LEKA, Stavroula; ZWETSLOOT, Gerald I. J. M. **Managing health, safety and well-being: ethics, responsibility and sustainability**. Dordrecht: Springer, 2018.

KLUGE, Cesar Henrique. **A Atuação do Ministério Público Brasileiro no âmbito do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos: perspectivas nacional e internacional**. Belo Horizonte, São Paulo: Editora D'Plácido, 2021.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. Artigo XXIII. In: BALERA, Wagner (coord.). **Comentários à Declaração Universal dos Direitos Humanos**. São Paulo: Conceito, 2011, p. 147-151.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. **Trabalho Decente e Seguridade Social: o efeito cliquet e a construção do mínimo existencial beveridgiano**. Curitiba: Alteridade, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. [S. l.]: Unicef, [1948]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**: adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. [S. l.]: OAS, [1966]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. General Assembly. **Resolution A/RES/70/1**. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. [S. l.]: UN; General Assembly, [Distribution General] 21 Oct. 2015. Disponível em: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico. Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. In: **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. [S. l.]: ONU, 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. [S. l.]: OEA, [1993]. Reformado pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Manágua”, assinado em 10 de junho de 1993, no Décimo Nono Período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. [San José]: OEA, [1969]. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”**. [São Salvador]: CIDH, [1988]. Disponível em: http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 110ª Conferência Internacional do Trabalho: Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. **ilo.org**, Brasília, 10 jun. 2022. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_848148/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 111ª Conferência Internacional do Trabalho: tornar a justiça social uma questão prioritária na agenda global, diz diretor-geral da OIT. **ilo.org**, Brasília, 6 jun. 2023a. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_884271/lang-pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Achieving a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all**. Geneva: International Labour Organization, 2023b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_876568.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal: OIT, 1946. 29. Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/generic-document/wcms_336957.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. 86. Sessão. Genebra: OIT, 19 junho de 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Governing Body. **347th Session**: decision concerning the options for measures under article 33 of the ILO Constitution, as well as other measures, to secure compliance by the Government of Belarus with the recommendations of the Commission of Inquiry in respect of Conventions Nos. 87 and 98.

20 Mar. 2023c. Record of decisions. Disponível em: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB347/ins/WCMS_872783/lang--en/index.htm. Acesso em 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT saúda o apelo do G7 por uma transição justa para uma economia verde. **ilo.org**, Brasília, 24 maio 2022. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_846380/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Brasília: OIT, [1999]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29 ago. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

SANTULLI, Carlo. **Introduction au droit international**. Paris: Pedone, 2013.

SKLAIR, Leslie. The globalization of human rights. In: WIDDOWS, Heather; SMITH, Nicola J. (ed.). **Global social justice**. New York: Routledge, 2011. p. 11-28.