

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A HIERARQUIZAÇÃO NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

Graciane Rafisa Saliba¹

Resumo

O papel desempenhado pelas organizações internacionais é de fundamental importância para a dinâmica contemporânea das relações sociais e econômicas entre Estados, com fins precípuos de manutenção da paz, econômicos e com destaque da dignidade humana, seja no meio-ambiente ou nas relações de trabalho. Para tanto, este artigo tem como enfoque a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, além de estabelecer padrões mínimos de relações trabalhistas, direitos e obrigações de empregados e empregadores, visa a manutenção da paz e da própria concorrência entre os Estados. São elaboradas, nessa organização, as convenções e recomendações, através das quais o direito internacional permeia o direito interno, e, para tanto, debate-se a hierarquia conferida a uma convenção quando ratificada no panorama legislativo brasileiro, se lhe é conferida o *status* de lei ordinária, emenda constitucional, supralegal ou supraconstitucional.

Palavras-chave: Convenções internacionais; Organização Internacional do Trabalho; Hierarquia.

Abstract

The role played by international organizations has a fundamental importance for the contemporary dynamics of social and economic relations between countries, with the primary purpose of maintaining peace, economic and with a special emphasis on human dignity, whether in the environment or in labor relations. This article focuses on the International Labor Organization (ILO), which, in addition to establishing minimum standards of labor relations, rights and obligations of employees and employers, aims at maintaining peace and competition among States. The conventions and recommendations through which international law pervades domestic law are elaborated in this organization, and, for that, the hierarchy conferred on a convention when ratified in the Brazilian legislative panorama is discussed, if it is conferred the status of ordinary law, constitutional amendment, above the law or above the Federal Constitution.

Keywords: International conventions; International Labor Organization; Hierarchy.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

¹ Doutora em Direito do Trabalho e Mestre em Direito Público pela PUC/Minas, MBA em Direito do Trabalho pela FGV e especialista em *Derecho del Trabajo y Crisis Economica* pela *Universidad Castilla la Mancha*, Espanha. Graduada em Direito pela UFMG. Coordenadora do curso de Direito da Universidade Santa Úrsula – *campus* Botafogo, RJ. Professora de graduação e pós-graduação. Advogada. Bolsista na Academia de Direito Internacional de Haia, Holanda.

As organizações internacionais exercem papel fundamental e emblemático no cenário mundial, dada a própria dinâmica contemporânea das relações sociais e econômicas.

A aproximação de Estados que têm determinada afinidade, seja no campo social, ou detêm interesses econômicos convergentes, ou, ainda, intenções precípuas de manutenção da paz e das condições de dignidade humana, propicia a formação de organizações internacionais com as mais diversas finalidades.

Apesar da relevância de organizações internacionais como a Organização das Nações Unidas, da Organização Mundial do Comércio, da União Européia, Mercosul, entre outras, neste artigo basilar será adentrado apenas na Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo objeto, o trabalho, é afeto a todos os Estados e tem o condão de propiciar ou até mesmo confrontar com a dignidade humana e com condições propícias de desenvolvimento do cidadão.

A Organização Internacional do Trabalho, além de estabelecer padrões mínimos de relações trabalhistas, direitos e obrigações de empregados e empregadores, visa a manutenção da paz e da própria concorrência entre os Estados, haja vista que a exploração exacerbada pode levar ao incremento das insatisfações e ocorrência de insurgências.

A produção normativa da OIT ocorre através de convenções e recomendações. E, para inserção em ordenamentos jurídicos nacionais, especialmente no Brasil, requerem a ratificação, com necessidade de aprovação do Congresso Nacional. Entretanto, debate-se sobre a hierarquia em que esses atos internacionais são incorporados ao direito brasileiro, se com *status* de lei ordinária, emenda constitucional, supralegal ou supraconstitucional.

2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

As organizações internacionais constituem uma associação de Estados, criadas a partir de um tratado constitutivo, no qual são disciplinados o seu funcionamento, seus princípios e ideais. Sujeitos de Direito Internacional, possuem ordenamento jurídico interno próprio, poderes e sede própria. A formação ocorre pela identidade de interesses ou pela convergência, nas mais diversas áreas.

A percepção da existência de interesses comuns levou os Estados a estruturarem esquemas de cooperação, alguns dos quais exigiram a criação de entidades capazes de articular os esforços dos entes estatais, dirigidos a atingir certos objetivos. Com isso, foram concebidas as organizações (ou organismos) internacionais, que, com a multiplicação das necessidades de cooperação da sociedade internacional, se

tornaram um traço característico da convivência internacional a partir do século XX.²

Ressalta-se que os Estados permanecem soberanos, pois a soberania é atributo exclusivo desses entes, mas, através da aceitação e ratificação de um determinado tratado, aceitar fazer parte de uma organização internacional e se submeter às decisões ali deliberadas.

Para uma breve classificação, as organizações internacionais podem ser divididas em espécies conforme a sua natureza, elencadas como políticas, quando tratam de “questões conflitivas, agindo preventivamente na manutenção da paz e da segurança internacionais”, como por exemplo a Organização das Nações Unidas - ONU; ou técnicas, quando estão relacionadas “à cooperação técnica em áreas específicas, nos termos da Organização Internacional do Trabalho – OIT”³. Podem ainda ser classificadas conforme a composição, se têm alcance regional ou universal, e quanto ao objetivo, como organizações de “cooperação”, visando aproximar políticas que continuam a ser da responsabilidade dos Estados, ou mesmo de “integração” que almejam ao “desenvolvimento de políticas e objetivos comuns, gerida por órgãos próprios, como a União Europeia”⁴.

Assim, denota-se que a OIT tem cunho técnico, com o objetivo principal de estabelecer padrões mínimos para as relações trabalhistas e promover melhores condições de trabalho em todo o mundo, para o alcance da dignidade humana. Pode ser classificada também de alcance universal e de cooperação, pois, além de atuar em territórios no mundo inteiro, é aberta à participação de todos os Estados.

Foi criada pelo Tratado de Versailles, em 1919, na parte XIII, como uma organização permanente, e reconhecida a sua personalidade jurídica própria em 1945, quando da aprovação da Carta das Nações Unidas, que culminou na criação da Organização das Nações Unidas – ONU, à qual ficou integrada. Surgiu em decorrência de estudos preliminares feitos por uma Comissão de Legislação Internacional do Trabalho, instalada na Conferência de Paz, no Palácio de Versailles, à qual competia a prévia análise de uma regulamentação internacional do trabalho com viés de criação de uma organização que pudesse facilitar a ação conjunta em assuntos relativos a condições de trabalho.

A OIT se desenvolve, então, com vistas à promoção e harmonização dos direitos social-trabalhistas, fundada sobre a base da justiça social, com intuito ao desenvolvimento

² PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito internacional do trabalho**. 4 ed. Salvador: Jus Podium, 2012. p. 172

³ SILVA, Roberto Luiz. **Direito internacional público**. 4 ed. rev. Belo Horizonte: Del Rey, 2010. p. 374

⁴ *Ibid.*, p. 374

digno do trabalho, com a fixação de uma duração máxima da jornada, luta contra o desemprego, garantia de um salário que assegure condições dignas de vida, proteção dos trabalhadores contra enfermidades, bem como proteção das crianças, adolescentes e mulheres e afirmação da liberdade sindical e outras medidas correlatas.

O art. 427 do supramencionado Tratado de Versailles relacionou princípios fundamentais do Direito do Trabalho e reconheceu a importância do bem-estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores. Foi ressaltada ainda a importância de reconhecimento das diferenças e especificidades de cada local, para adaptação das normas criadas no seio da OIT, para não serem ignoradas as diferenças de clima, usos e costumes, de oportunidade econômica e de tradição industrial, o que dificulta a instauração de uma ordem mundial uniforme das relações de trabalho.

Em sua composição interna a OIT é formada pela Conferência Internacional do Trabalho (Assembleia Geral), Conselho de Administração (direção colegiada) e Repartição Internacional do Trabalho (secretaria). Um ponto muito interessante é no tocante à sua composição tripartite, pois conta, além do representante diplomático do Estado, com um representante dos empregadores e outro dos empregados:

O Conselho e a Conferência seriam integrados de representantes governamentais, patronais, e de trabalhadores, na proporção de dois para os primeiros e um para cada um dos demais, estabelecendo-se, assim, igual número de representantes oficiais e das classes produtoras.⁵

Portanto, aberta à participação de todos os Estados, e atualmente com aproximadamente 185 Estados membros, mais de 180 convenções e 190 recomendações, conforme dados divulgados no site da própria instituição, a Organização Internacional do Trabalho influencia diretamente no cotidiano laboral dos cidadãos, especialmente quando suas convenções são ratificadas pelo país.

3 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenções internacionais são também conhecidas como tratados internacionais, e são consideradas fontes por excelência no Direito Internacional, por estarem elencadas no art. 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça.

⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do trabalho**. 3 ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 105.

Sendo assim, diante de qualquer conflito entre Estados ou entre Estados e Organizações Internacionais, ou até mesmo entre Organizações Internacionais os tratados ou convenções são buscados como meio de apaziguar o conflito, haja vista que é uma fonte principal, juntamente com os costumes e os princípios gerais de Direito.

3.1 Convenções internacionais: partes e formalidades

As convenções internacionais são necessariamente escritas, concluídas por Estados e organizações internacionais, e tratam temas das mais diversas áreas, do meio ambiente ao trabalho, da paz à economia.

O conceito é dado pelo artigo 2º, parágrafo 1º, “a”, da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969, dando como partes para a feitura de um tratado, os Estados, e, em 1986, outra Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados acrescentou a possibilidade das Organizações Internacionais também serem parte na feitura de um tratado.

A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969, em vigor desde 1980, foi ratificada pelo Brasil somente em 2009, ainda assim com reservas aos artigos 25 e 66.

Ressalta-se que os tratados, quando de sua elaboração, devem ser feitos em estrita observância aos procedimentos e formalidades, inclusive na forma de celebração e vigência. Podem, ainda, constar de um ou mais instrumentos, além de seu texto principal pode contar com outros documentos pertinentes ao tema, sendo feitos como anexos ou protocolos adicionais, importantes para regular ou esclarecer situações mais específicas ou de maior complexidade técnica.

Os tratados ou convenções têm cunho vinculante, ficando àqueles que adotam as formalidades, especialmente a ratificação, sujeitos ao seu cumprimento:

[...] os tratados não são meras declarações de caráter político e não-vinculante. Como fontes de Direito que são, visam a gerar efeitos jurídicos, criando, modificando ou extinguindo direitos e obrigações e ensejando a possibilidade de sanções por seu descumprimento, revestindo-se portanto de caráter obrigatório para as partes que entraram em consenso acerca de seu conteúdo e para os destinatários de suas normas. Cabe ressaltar que, uma vez em vigor, o tratado vinculará as partes não só no âmbito internacional, mas também no doméstico, já que ou serão incorporados ao ordenamento jurídico interno dos Estados que o celebram ou, no mínimo, gerarão obrigações a serem executadas dentro dos territórios dos entes estatais.⁶

⁶ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. Op. Cit. p. 99

O procedimento de conclusão dos tratados e convenções envolve, após a negociação, a assinatura das partes e a ratificação. A mera assinatura, aposta pelo representante do Estado ou da Organização internacional transparece a participação do ente, mas não confirma o efeito vinculante. Já a ratificação, que consiste no ato pelo qual o Estado, após reexaminar um tratado assinado, confirma seu interesse em obrigar-se pelas normas ali estabelecidas, demonstra a sujeição do Estado ou da Organização Internacional ao tratado em questão. Cada Estado determina a sua formalidade para a ratificação, que tem também o cunho de limitar e controlar o poder excessivo de um grupo, pois, se concedido o poder de vinculação já na assinatura, os negociadores poderiam pôr em risco toda uma sociedade, e, no Estado Democrático de Direito, deve ser resguardado o ente estatal contra mudanças abruptas e sem análise da conjectura normativa interna.

Apesar de a ratificação ser um ato de relações internacionais, cabe aos ordenamentos nacionais regular como os Estados praticarão esse ato, definindo as autoridades competentes para levá-lo a efeito e o procedimento a ser seguido. Em geral, a maior parte dos entes estatais confere o poder de ratificar tratados ao respectivo Chefe de Estado, condicionado à autorização parlamentar.

No Brasil, a ratificação é ato privativo do Presidente da República, competente para “manter relações com Estados estrangeiros e acreditar seus representantes diplomáticos” e para “celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional” (CF, art. 84, VII e VIII).⁷

Sendo assim, constata-se que pode ser parte de uma convenção internacional, Estados e organizações internacionais, e, uma vez ratificado, o instrumento é vinculante e obrigatório para as partes que entraram em consenso acerca de seu conteúdo, incorporando-se, inclusive, no âmbito doméstico.

3.2 Convenções e recomendações da OIT: diferenciação

A feitura de convenções e tratados é complexa, especialmente quando envolvidos diversos Estados, pois diversos interesses e diferenças culturais e legislativas ampliam os impasses para a ratificação.

A OIT trata temas de cunho social, envolvendo trabalho infantil, igualdade entre homens e mulheres, trabalho noturno, abolição do trabalho forçado, liberdade de associação e sindicalização, condições de trabalho, férias, repouso semanal remunerado, idade mínima para admissão, entre outros, e, para tanto, quanto maior o número de Estados participantes e ratificadores, maior o efeito mundial.

⁷ Ibid. p. 119

A produção normativa da OIT é feita, simplificada, por meio de recomendações e convenções. A competência para proferir tais normas é da Conferência Internacional do Trabalho, sendo exigido, para tanto, dois terços de votos dos delegados presentes, conforme estatui o art. 19, §2º, da Constituição da OIT. Carlos Henrique Bezerra Leite explica a constante atualização das normas pela Conferência Internacional do Trabalho:

Todos os anos, no mês de junho, a Conferência Internacional do Trabalho elabora, aprova ou revisa as normas que se converterão em convênios (ou convenções) ou recomendações que dispõem sobre a regulamentação internacional em matéria de trabalho, seguridade social e outras, conexas, tendo por escopo central a universalização da justiça social.⁸

As recomendações diferem das convenções não pela matéria abordada, mas porque não são imediatamente passadas à ratificação para os Estados. Referem-se aos assuntos que tenham parte ou inteiro conteúdo que impeçam a adoção imediata de uma convenção, e, por isso, apresentam uma força de exigência da execução nos Estados bem menor do que as Convenções. Os temas abordados poderão até chegar a serem tratados em forma de Convenção posteriormente, mas enquanto mera recomendação somente têm efeito de inspiração e modelo para a atividade legislativa de cada Estado.

“As convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas, integram a respectiva legislação nacional”⁹. Como já explicitado, a participação do Estado na elaboração do tratado não representa seu imediato compromisso de cumprimento, e, após a finalização do mesmo, as partes procedem à assinatura, e, a partir daí, encaminham aos seus dirigentes governamentais, como é o caso do Brasil, para ratificação. Especialmente no tocante às convenções celebradas na OIT, muitas não foram ainda ratificadas pelo Brasil, seja pelos conflitos com as normas internas ou por dificuldade de modificação de determinados temas.

4 INSERÇÃO DAS CONVENÇÕES NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

No Brasil, a ratificação é ato privativo e discricionário do Presidente da República, mas depende de autorização parlamentar, ou seja, o Presidente somente poderá ratificar os tratados quando autorizado pelo Congresso Nacional, nos termos dos artigos 49, I e 84, VII e VIII da Constituição Brasileira de 1988, se o Congresso não autorizar a ratificação, o

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 825

⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 182.

Presidente não pode ratificar, se o Congresso autorizar a ratificação, o Presidente pode ou não ratificar.

A problemática surge a partir deste momento, não há regras claras sobre o tratamento hierárquico que deve ser dado às convenções da OIT no Brasil, apenas há expressão de tratados aprovados com quórum de emenda constitucional na Constituição Federal de 1988.

Diante das controvérsias que já ocorriam sobre o tema, em 1977, o STF, no julgamento do Recurso Extraordinário 80.004, se posicionou no sentido de que as normas internacionais não poderiam se sobrepor às leis do país, e “firmou-se o posicionamento de que os tratados têm status infraconstitucional, são equiparados às leis ordinárias”¹⁰ Esse posicionamento predomina até hoje, tendo sido corroborado inclusive pelo Ministro Celso de Mello, quando proferiu voto no julgamento do HC 102.041-MC/SP, no STF¹¹.

Outra corrente, recente, liderada pelo Ministro Gilmar Mendes, quando em julgamento do HC 87.585/TO¹² e do RE 349.703/RS, trouxe um novo entendimento, no sentido de que os tratados internacionais sobre direitos humanos, independentemente de quórum de aprovação no Congresso Nacional, ocupam posição diferenciada no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, mas acima da legislação interna infraconstitucional, ou seja, são considerados supralegais. A interpretação decorreu do parágrafo 2º do art. 5º da Constituição Brasileira de 1988, ao trazer que “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”¹³. Constata-se, pois, que tal entendimento foi suscitado quanto julgada a aplicação de matéria tratada pela Convenção Americana de Direitos Humanos, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, que, embora ratificada pelo Brasil em 1992, apresentava conflito com a Constituição Brasileira de 1988 no que tange à prisão do depositário infiel. Diante do posicionamento foi adotada a Convenção frente a dispositivo constitucional, por conceder garantia a mais para o cidadão, em atendimento ao artigo supramencionado.

Outra interpretação decorrente do mesmo dispositivo constitucional, art. 5º, parágrafo 2º coloca como constitucional todo tratado que conceder direitos e garantias além dos expressos na Constituição, como forma de dar primazia ao cidadão. Ressalta-se que tal

¹⁰ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito internacional do trabalho*. 4 ed. Salvador: Jus Podium, 2012. p. 148.

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Informativo 574, Brasília, DF, 8 a 12 de fevereiro de 2010.

¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal.. HC 87.585/TO. Rel. Min. Marco Aurélio Mello. RE 349.703/RS. Rel. orig. Min. Ilmar Galvão, rel. para o acórdão Min. Gilmar Mendes. Publicado em 03/12/2008. Brasília, DF.

¹³ BRASIL, Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988.

corrente estabelece como constitucional o tratado que fizer tais concessões, mas independentemente do quórum de aprovação do mesmo.

Do mesmo parágrafo advém uma corrente que entende que o tratado que concede direitos e garantias além do previsto na Constituição, só pode prevalecer quando em conflito com essa, tem caráter supraconstitucional, ou seja, pode ser visto como superior à Constituição quando mais benéfico.

Outra corrente, criada após a Emenda Constitucional 45, de dezembro de 2004, que inseriu o parágrafo 3º do art. 5º na Constituição Brasileira de 1988, defende a possibilidade de que os tratados de direitos humanos, com aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, sejam equivalentes às emendas constitucionais. Entretanto, ressalte-se que somente pode ser utilizado para aqueles tratados ratificados após aprovação da emenda acima.

Enfim, podem ser vislumbradas quatro correntes ou posicionamentos no que tange à hierarquia dos tratados ratificados e inseridos no ordenamento jurídico brasileiro: status de lei ordinária, supralegalidade, constitucionalidade e supraconstitucionalidade. Atualmente, a corrente majoritária persiste no status de lei ordinária, apesar da supralegalidade ser uma corrente que tenha ampliado muito os seus adeptos, mas para os casos em que um tratado prevê algo mais benéfico, no intuito de acrescentar direitos ao cidadão. E, para os tratados de direitos humanos, com aprovação de 3/5 nas duas casas do Congresso a força de emenda constitucional é cada vez mais difundida.

Sendo assim, ressalta-se que, para os tratados internacionais, convenções da OIT, ao considerar os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, ou seja, direitos humanos de segunda dimensão, os chamados direitos sociais, podem ser inseridos no âmbito interno com força de emenda constitucional, quando aprovados com o quórum elencado no parágrafo 3º do art. 5º da Constituição Federal, e, mesmo se não obtiverem tal quórum, podem ser supralegais ou até constitucionais ou supraconstitucionais, diante da análise dos posicionamentos supramencionados. O tratamento de direitos humanos para os direitos trabalhistas é cristalino, haja vista a essencialidade para o alcance da própria dignidade humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito, com suas normas e princípios, deve atender aos anseios e controvérsias decorrentes da convivência em sociedade, reconhecendo a dignidade humana como cume de todas as normas.

A globalização facilitou para que os reflexos de normas internas de um Estado possam ser sentidos em diversas regiões do mundo, e, para tanto, as negociações entre Estados foram ampliadas, fortalecendo os instrumentos normativos elaborados através de convenções e tratados internacionais. Através desses meios há a efetiva participação dos entes, que averiguam e debatem as consequências de cada norma e, dado o seu interesse, ratificam para que sejam vinculados e se submetam ao texto estabelecido nas convenções.

Desse modo, para tratamento de temas envolvendo trabalho infantil, igualdade entre homens e mulheres, trabalho noturno, abolição do trabalho forçado, liberdade de associação e sindicalização, condições de trabalho, férias, repouso semanal remunerado, idade mínima para admissão, entre outros, a Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, e resplandecente na contemporaneidade, elabora convenções e recomendações. As primeiras podem ser ratificadas pelo Estado, enquanto as últimas não carecem dessa formalidade.

O quórum de aprovação pelo Congresso Nacional influencia diretamente no status hierárquico no qual a norma será reconhecida no direito interno brasileiro. Apesar da competência para celebração de tratados ser privativa do Chefe de Estado, conforme art. 84, VIII, Constituição Brasileira de 1988, a decisão é referendada pelo Congresso Nacional, nos termos do art. 49, I. E, a partir daí surgiram diversas correntes que permeiam a hierarquia dos tratados e convenções que são ratificados no âmbito interno: status de lei ordinária, supralegalidade, constitucionalidade e supraconstitucionalidade.

Conforme debatido, atualmente, a corrente majoritária persiste no status de lei ordinária, apesar do crescimento do número de adeptos da supralegalidade, mas essa ainda fica restrita para as situações em que um tratado prevê algo mais benéfico, no intuito de acrescentar direitos ao cidadão, e por isso pode ser adotado em detrimento da lei. E, para os tratados de direitos humanos, com aprovação de 3/5 nas duas casas do Congresso a força de emenda constitucional é cada vez mais difundida.

Por fim, foi trazida a ideia da possibilidade de adoção de tratados de direitos trabalhistas, ou seja, as convenções da OIT, com status de emenda constitucional, em aplicação do parágrafo 3º do art. 5º da Constituição Brasileira, ao vislumbrar o caráter de direitos humanos desses direitos, que se inserem nos direitos sociais, reconhecidos como direitos humanos de segunda dimensão. E, ainda que não sejam aprovados com o quórum

SALIBA, Graciane Rafisa. *Convenções da Organização Internacional do Trabalho e a hierarquização da ordem jurídica brasileira*. pp. 99-110

qualificado mencionado no artigo, podem ser supralegais ou até constitucionais ou supraconstitucionais, diante da análise dos posicionamentos debatidos. O que impera, portanto, nessa interpretação, é a superação da formalidade para alcance da dignidade humana, reconhecendo a importância dos direitos trabalhistas para que o cidadão possa usufruir dos direitos humanos em sua plenitude.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Flávia de. *Brasil e trabalhadores estrangeiros nos séculos XIX e XX: evolução normativo-legislativa nos contextos histórico, político e socioeconômico*. São Paulo: LTr, 2011.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Informativo 574*. Diário de Justiça, Brasília, DF, 8 a 12 de fevereiro de 2010.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus 87.585/TO*. Rel. Min. Marco Aurélio Mello. *Recurso Extraordinário 349.703/RS*. Rel. orig. Min. Ilmar Galvão, rel. para o acórdão Min. Gilmar Mendes. Publicado em 03/12/2008.

BRASIL, Constituição (1998). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Direito das organizações internacionais*. 2 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional: teoria do Estado e da Constituição – Direito constitucional positivo*. 17 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2011.

HASENAU, M. *Setting Norms in the United Nations System: the draft convention on the protection of rights of all migrant workers and their families in relation to ILO in Standards on migrant workers*. In: *International Migration*. v.28, issue 2, article first published online: 30 jul. 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2011.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito internacional do trabalho*. 4 ed. Salvador: Jus Podium, 2012.

SALIBA, Graciane Rafisa. *Convenções da Organização Internacional do Trabalho e a hierarquização da ordem jurídica brasileira*. pp. 99-110

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. *Labour standards*. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>>. Acesso em 09 de jan de 2018.

REZEK, Francisco. *Direito internacional público*. São Paulo: Saraiva, 2010.

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. *Manual das organizações internacionais*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2005.

SILVA, Roberto Luiz. *Direito internacional público*. 4 ed. rev. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do trabalho*. 3 ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 105.

WICKRAMASEKARA, Piyasiri. *Globalisation, international labour migration and the rights of migrant workers*. In: *Third World Quarterly*. Vol. 29, n.7, 2008. p.1247-1264.