

DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: DA SUA FUNDAMENTAÇÃO À SUA APLICAÇÃO*

Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹

Resumo: O artigo analisa os principais fundamentos e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. Nesta tarefa, elucida as noções basilares relativamente ao conceito, ao objeto, à atuação e à finalidade do Direito Internacional do Trabalho, de sua fundamentação a sua aplicação. Neste sentido, o presente artigo demonstra que o Direito Internacional do Trabalho está comprometido em garantir a promoção e a ampliação das conquistas sociais já alcançadas pelos trabalhadores, por intermédio dos instrumentos legais legitimadores dos direitos humanos sociais previstos nas fontes gerais e específicas do Direito Internacional do Trabalho.

Palavras-Chave: Organização internacional do trabalho; da fundamentação à aplicação; Direito internacional do trabalho.

Abstract: The article analyzes the main foundations and objectives of the International Labor Organization. In this task, it elucidates the basic notions regarding the concept, object, action and purpose of International Labor Law, from its rationale to its application. In this sense, this article demonstrates that International Labor Law is committed to ensuring the promotion and expansion of social achievements already achieved by workers, through the legal instruments that legitimize social human rights foreseen in the general and specific sources of International Labor Law. Job.

*Artigo publicado na Revista Eletrônica Interdisciplinar do Âmbito Jurídico, em 21/09/2017. Veja-se: www.ambitojuridico.com.br.

¹ Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela Puc Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília. Advogada.

Keywords: International labor organization; Of the grounds for application; International labor law.

INTRODUÇÃO

O escopo do Direito Internacional do Trabalho não difere do próprio objeto do Direito do Trabalho, que consiste na principal função de oferecer a maior proteção possível ao trabalhador.

Como todo ramo do Direito, o Direito Internacional do Trabalho exsurge da necessidade de estabelecer o que, por justiça, corresponde a cada um, dentro de um panorama de equilíbrio entre partes desiguais por natureza. Assim sendo, em harmonia com o próprio Direito do Trabalho, rege-se, precipuamente, pelo princípio da proteção.

Quanto à finalidade e aos objetivos do Direito Internacional do Trabalho, estes são alcançados por intermédio das Convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, que constitui a Assembleia Geral dos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo em vista que a ratificação das mesmas tem por fim integrar os princípios e as normas nelas consubstanciados à legislação nacional dos respectivos países.

Neste sentido, a OIT traduz-se como marco notável na generalização do processo para a afirmação dos direitos humanos dos trabalhadores no mundo capitalista e para a aplicação do Direito Internacional do Trabalho.

Os princípios, deveres e objetivos da OIT estão previstos nos três principais diplomas internacionais do trabalho até hoje existentes, quais sejam: a Constituição de 1919, revisada em 1946; a Declaração de Filadélfia de 1944; e a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988.

Neste artigo, à guisa de elucidar e de fortalecer as noções

basilares relativamente ao conceito, ao objeto e à finalidade do Direito Internacional do Trabalho, de sua fundamentação a sua aplicação, serão invocados os magistérios de ilustres autores jus-trabalhistas e evocadas as suas preciosas lições, a fim de restarem claras as mais substantivas questões correlatas ao tema ora proposto de relevância substancial.

1. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: FUNDAMENTAÇÃO-CONCEITO

Nem sempre conceituar uma palavra, um termo ou uma expressão é tarefa simples. Quanto mais ao se tratar de uma área de conhecimento ou de atuação como é o tema aqui apresentado. Em razão disso, para se ter um conceito de Direito Internacional do Trabalho, há de se consultarem diferentes fontes conceituais, longe de se pretender "definir" – ou seja: de se adotar um conceito estrito, limitado ou limitador. Ao contrário, nesta empreitada, busca-se a maior amplitude necessária possível.

Arnaldo Sussekind (2000) conceitua o Direito Internacional do Trabalho como:

A expressão ‘Direito Internacional do Trabalho’ (DIT) vem sendo empregada cada vez mais para identificar o capítulo do Direito Internacional Público que trata da proteção do trabalhador, seja como parte de um contrato de trabalho, seja como ser humano [...]. (SUSSEKIND, 2000, p. 17).

Seguindo o assaz apropriado pensamento de Carlos Roberto Husek (2015), acerca do conceito do Direito Internacional do Trabalho:

O Direito Internacional do Trabalho é um ramo do Direito Internacional Público, como o são tantos outros – Direito Administrativo Internacional, Direito Ambiental Internacional, Direitos Humanos, Direito da Integração, Direito Comunitário, Direito Penal Internacional, Direito Econômico Internacional, Direito Internacional Tributário etc. Tal direito consagra-se no conjunto de normas e princípios que se revelam aplicáveis a todos os trabalhadores, independentemente dos Estados de que são nacionais, e mesmo àqueles sem Estado, apátridas,

refugiados e outros, marginais do mundo globalizado. Porque o Direito Internacional do Trabalho tem natureza e vocação universais. Nos dias atuais, em que, cada vez mais, aproximam-se regras de Direitos Humanos, regras fundamentais e regras trabalhistas – que, em última análise, são de Direitos Humanos –, este novel ramo do Direito tem missão luminosa, que, de alguma forma, instiga o orgulho dos Estados soberanos, que se veem obrigados a curvarem-se – não sem um certo jogo de cena – aos tratados internacionais. (HUSEK, 2015, p. 62).

Carlos Zangrando (2008, p. 256) ensina que o Direito Internacional do Trabalho “é um capítulo autônomo do Direito Internacional Público, possuindo normatividade, objeto, princípios e métodos próprios”. Por isso, de acordo com o autor, “seu objeto é tratar da proteção, universalização e normatização das atividades laborativas em nível internacional”.

Já Márcio Morena Pinto (2014) assevera:

O Direito Internacional do Trabalho, em termos científicos, é um dos mais importantes segmentos do Direito Internacional Público, e não do Direito do Trabalho propriamente, o que não o afasta dos preceitos básicos deste ramo jurídico, muito pelo contrário, os incorpora para melhor compreensão das regras internacionais que regem as relações laborativas, principalmente as normas emanadas da OIT. (PINTO, 2014, p. 39).

2. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: FUNDAMENTAÇÃO-OBJETO E FINALIDADES

Ao se falar no objeto e nas finalidades do Direito Internacional do Trabalho (DIT), parte-se de uma premissa incondicional: a justiça social. Esta que é – e que sempre será – a bússola na orientação de todos os navegantes pela seara justrabalista.

Concorde Husek (2015), tem-se como objeto e finalidade do DIT:

[...] universalizar os princípios de justiça social, bem como, se possível, buscar a uniformização das normas jurídicas dos diversos Estados, quanto à matéria do trabalho, desenvolvendo a cooperação internacional. O objetivo básico é a condição da melhoria da vida do trabalhador, não importa raça, sexo, idade,

cultura, nível social, espécie profissional, nacionalidade, religião etc. (HUSEK, 2015, p. 63).

Por conseguinte, Sussekind (1999) ainda esclarece que o Direito Internacional do Trabalho tem por objeto:

a) as relações, não só dos Estados entre si, mas, igualmente, entre eles e os organismos internacionais competentes na matéria; b) a atividade normativa tendente a incorporar direitos e obrigações aos sistemas jurídicos nacionais; c) os programas de assistência técnica destinados a harmonizar o desenvolvimento econômico com o progresso social. (SUSSEKIND, 1999, p. 1.463).

Sussekind (2000), ao enfatizar as finalidades do DIT, elenca:

[...] a) universalizar os princípios de justiça social e, na medida do possível, uniformizar as correspondentes normas jurídicas; b) estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais; c) incrementar a cooperação internacional visando à melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social. (SUSSEKIND, 2000, p. 17).

Sussekind (1999) assinala, ademais, que o Direito Internacional do Trabalho tem por fim o seguinte:

I – por meio de convenções internacionais (tratados universais abertos): a) universalizar as normas de proteção ao trabalho, baseadas nos princípios da justiça social e da dignificação do trabalho humano; b) estabelecer o bem-estar social geral como condição precípua à felicidade humana e à paz mundial; c) evitar que razões de natureza econômica, decorrentes do ônus da proteção ao trabalho, impeçam que todas as nações adotem e apliquem as normas tutelares consubstanciadas nos diplomas internacionais; II – por meio de tratados bilaterais ou plurilaterais (instrumentos de aplicação restrita aos Estados contratantes e que não permanecem abertos à ratificação de outros países): a) estabelecer, no que tange aos problemas do trabalho e aos que lhe são conexos, reciprocidade de tratamento entre os nacionais dos países signatários; b) regular aspectos da proteção aos trabalhadores imigrantes, inclusive no concernente à conservação de direitos adquiridos no país de origem relativos aos seguros sociais. (SUSSEKIND, 1999, p. 1.464).

É preciso destacar que o preâmbulo da Constituição da

OIT preconiza que todos os objetivos da Organização só devem ser alcançados “*considerando-se que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social*”.

3. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: FONTE-APLICAÇÃO-REGULAÇÃO PELA OIT

Torna-se necessário elucidar os objetivos contidos na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a melhor compreensão dos mesmos, *in verbis*:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando aos fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

John D. Rockefeller Jr., citado por Luciane Cardoso

Barzotto (2011, p. 75), considera que “da relação estabelecida no preâmbulo, entre paz e justiça social, a conclusão possível é que o conceito de paz não pode ser apenas ausência de guerra, mas deve ser a construção de uma comunidade universal justa”.

Assim, adverte Barzotto (2011, p. 31) que “a OIT, desde a sua fundação, já tem privilegiado os princípios gerais de proteção ao trabalhador, como se observa da sua Constituição”.

E mais:

A Constituição da OIT, primeira atividade normativa, foi elaborada em 1919, instituindo a Organização e considerando os sentimentos de justiça e paz permanente no mundo. A atividade normativa constitui-se em meio de ação privilegiada da OIT para promover a justiça social. É a atividade que implica elaboração de normas internacionais do trabalho (NIT), com o propósito de que sejam aceitas de modo mais amplo possível, facilitando sua execução pelos Estados-membros. (BARZOTTO, 2011, p. 76).

Também na mui apropriada visão de Husek (2015), destacados o objeto e as finalidades do Direito Internacional do Trabalho, por consequência:

A vocação universal do Direito Internacional do Trabalho faz com que ele, necessariamente, se estenda e influencie o Direito interno de cada país. Não existe para florescer e viver no âmbito da organização internacional, especificamente da OIT. Esta é geradora do Direito que deve viver e propagar-se nos diversos territórios dos seus membros e nos territórios dos Estados que pactuam, fora do âmbito da OIT, tratativas referentes ao trabalho e/ou que consagram normas de integração comunitária, como, a exemplo, tendem os blocos da União Europeia e do Mercosul, dentre outros. (HUSEK, 2015, p. 63).

Consagram-se, ainda, neste ramo do Direito Internacional Público, toda e qualquer norma e todo princípio ou pacto que influencie, direta ou indiretamente, o trabalho.

Husek (2015) demonstra que estes se inserem no campo social e político de quase todos os países do mundo, independentemente de concepção político-ideológica. Por isso, interpenetram-se, também, no campo econômico e no campo individual e político. Basicamente, devem ser vistos como faces da mesma

moeda os campos social e econômico, sendo impossível (que o digam os governantes!) priorizar um sem influenciar o outro. Para o Direito Internacional do Trabalho (DIT), embora respeitadas as leis fundamentais do Estado, as fronteiras do Estado são desconsideradas ou consideradas dentro dos limites de sua soberania.

Neste intento, ensina Georgenor de Sousa Franco Filho (2015) que a finalidade precípua do DIT é a proteção do trabalhador para universalizar os princípios de justiça social e para promover cooperação internacional, a fim de melhorar suas condições de vida.

A OIT tem adquirido novas dimensões, dadas pela Declaração de Filadélfia que substituiu o Artigo 427 do Tratado de Versalhes de 1919 e que ampliou a competência inicial da Organização, pelos Artigos XXIII e XXV da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 e pelo Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Por isso, a ação da OIT abrange, inclusive, cooperação técnica em formação profissional, administração do trabalho, combate ao desemprego e ao subemprego e seguro-social, meio ambiente do trabalho, integração dos povos indígenas, reforma agrária e políticas sociais das transnacionais.

A propósito, Durand e Jaussaud, citados por Sussekind (2000), definiram os três motivos para a criação da OIT que configuram por si a engrenagem motriz para a efetivação do Direito Internacional do Trabalho:

- a) um sentimento de justiça social por existirem, ainda, condições de trabalho que implicam, para um grande número de pessoas, miséria e privações;
- b) o perigo da injustiça social para a manutenção da paz, em vista do descontentamento que gera;
- c) a similaridade das condições de trabalho na ordem internacional, a fim de evitar que os esforços de certas nações desejosas de melhorar a sorte dos seus trabalhadores possam ser obstados pela não-adoção, por outros países, de regimes de trabalho realmente humanos. É que a ação da OIT não terá a concepção universal a que visa, se não alcançar a grande maioria dos seres

humanos. (DURAND; JAUSSAUD *apud* SUSSEKIND, 2000, p. 124).

Todavia, o autor em tela adverte que a similitude das condições de trabalho no plano universal – com o intuito de formar um direito comum da humanidade nos campos do Direito do Trabalho e da Seguridade Social – não será alcançada enquanto vigorar a injusta ordem econômica internacional resultante do neoliberalismo irradiado pela globalização da economia, que dividiu o mundo em países globalizantes e em países globalizados, impedindo o desenvolvimento socioeconômico das nações em desenvolvimento ou das subdesenvolvidas.

Para Nicolas Valticos, citado por Sussekind (2000), a filosofia da OIT estende o seu manto sobre o DIT, sendo, ao mesmo tempo, a sua esteira, por apresentar os seguintes objetivos:

a) o objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto; b) a OIT não procura unicamente a melhoria das condições materiais de existência. Ela dá ênfase tanto à luta contra a necessidade, visando ao progresso material e à segurança econômica, como à defesa dos valores da liberdade – notadamente da liberdade de expressão e de associação – de dignidade e de igualdade – em particular da igualdade de oportunidade, independentemente da raça, da crença ou do sexo; c) a ação da Organização não se limita à proteção dos trabalhadores propriamente ditos, porquanto alcança o conjunto dos seres humanos nas suas relações com o trabalho; d) os textos fundamentais da OIT insistem na necessidade de um esforço concentrado, internacional e nacional, para promover o bem comum, isto é, para assegurar o bem-estar material e espiritual da humanidade; e) esses princípios de base da OIT sublinham que a ação para melhorar as condições sociais da humanidade, no sentido mais amplo do termo, não deve constituir um setor distinto das políticas nacionais ou da ação internacional, pois representa o próprio objeto dos programas econômicos e financeiros e que estes devem ser julgados por esse prisma. (VALTICOS *apud* SUSSEKIND, 2000, p. 129).

E, ainda, enfatize-se Valticos, citado por Sussekind

(2000, p. 129): "Afirma-se, assim, a primazia do social em toda planificação econômica e a finalidade social do desenvolvimento econômico". Eis um dos princípios basilares para a fundamentação e para a aplicação do Direito Internacional do Trabalho (DIT).

Conforme Rodolfo Pamplona Filho e Maurício de Melo Teixeira Branco (2014), a proposta primordial da OIT reside numa ação legislativa internacional sobre as questões de trabalho, com justificação política e social. A justificação política consiste em assegurar bases sólidas para a paz universal, ao passo que a justificação social visa a implementar a justiça social e a universalizar a dignidade da pessoa humana. Proposta e justificação fulcrais para se efetivar a atuação do DIT.

Ainda consoante Pamplona Filho e Branco (2014, p. 80), quando se busca a uniformização da tutela do trabalho pela OIT, é necessário verificar "que o que se busca, numa visão macro, é a paz social, com a solução pacífica dos conflitos, insurreições e revoltas que ameaçam a atividade produtiva".

4. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ATUAÇÃO-AMPLITUDE/ALCANCE

O raio de alcance do Direito Internacional do Trabalho (DIT) e o seu nascedouro na Organização Internacional do Trabalho (OIT) – onde está abrigado e de onde emana sua força – ganha destaque neste ponto em virtude da intrínseca relação entre origem, natureza, essência, forma, existência e ação.

De acordo com Sussekind (2000), a OIT possui a seguinte natureza jurídica:

A OIT é uma pessoa jurídica de Direito Público Internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida da sua assembleia geral (Conferência Internacional do Trabalho), do Conselho de

Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governos e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho. (SUSSEKIND, 2000, p. 122).

Ampliando ainda mais o raio de atuação do DIT, Sussekind (2000) destaca:

Hoje, portanto, o DIT não se preocupa somente com as condições de trabalho e os direitos previdenciários do trabalhador. As normas sobre direitos humanos correlacionados com o trabalho, a política de desemprego, a seguridade social populacional, o exame de questões econômicas pelo prisma dos seus reflexos sociais, a política social das empresas multinacionais, a reforma agrária, a proteção e integração das populações indígenas, tribais ou semitribais e os programas de cooperação técnica nos setores da formação profissional, da administração do trabalho, do combate ao desemprego e ao subemprego, da educação do trabalhador para incrementar sua participação no desenvolvimento socioeconômico, da melhoria do meio ambiente de trabalho etc., retratam o novo dimensionamento do DIT. (SUSSEKIND, 2000, p. 25).

Assim, com peculiar exatidão, Husek (2015) estabelece que o Direito Internacional do Trabalho (DIT) nasceu de concepções jusnaturalistas e positivistas que se complementam – o Direito Natural e o Direito Positivo – representando, pois, a consagração de direitos, amplamente considerados – não só trabalhistas – que se encontram em diversos documentos internacionais citados pelo autor:

a) a Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da OIT – Conferência de Filadélfia, de maio de 1944, incorporada à Constituição da OIT na Conferência de Montreal de outubro de 1946; b) a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada na Assembleia Geral da ONU pela Resolução n. 2.106-A, de 21.12.1965, e ratificada pelo Brasil em 27.3.1968; c) o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, também aprovado na Assembleia Geral das Nações Unidas pela Resolução n. 2.200-A, de 16.12.1996, e no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991, e Decreto de

Promulgação n. 591, de 6.7.1992; d) o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, igualmente aprovado na mesma Resolução da ONU pelos mesmos decretos internos; e) a Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial; f) a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Resolução n. 34/80 da ONU, de 19.9.1979, e ratificada pelo Brasil em 1.2.1984; g) a Convenção contra Tortura e Outros Tratados ou Penas Cruéis, Desumanas ou Degradantes, adotada pela Resolução n. 39/46 da Assembleia Geral da ONU, de 10.12.1984, ratificada pelo Brasil em 29.9.1989; h) a Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Resolução L. 44, de 20.11.1989, ratificada pelo Brasil em 24.9.1990; i) a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; j) a Convenção Americana dos Direitos Humanos; k) o Tratado de Assunção e demais Protocolos; l) os Tratados no âmbito europeu, como o Código Europeu de Seguridade Social e a Convenção Europeia de Seguridade Social de 1954, a Carta Social Europeia de 1961; e outros no âmbito da própria ONU, como o Alto-Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) e seus atos internacionais; m) a Carta da Organização dos Estados Americanos – OEA; n) devem ser incluídos todos os demais tratados que criam regras de observância relativas ao trabalho, como as regras básicas da OMC e a preocupação com o “*dumping* social”, nos negócios encetados pelos membros da OMC. Tais regras, atos, acordos, tratados nem sempre estão voltados de forma específica para os direitos sociais ou trabalhistas, mas revelam-se em defesa do ser humano, de seus direitos básicos e, como tais, devem ser respeitados por todos os Estados e por todos os que vivem sob a responsabilidade estatal. (HUSEK, 2015, p. 61).

Em consonância com o brilhante direcionamento de Husek (2015):

O Direito Internacional do Trabalho abebera-se dessas fontes, porque cuida básica e intrinsecamente de Direitos Humanos, especificamente aqueles correspondentes aos que trabalham, prestam serviços, como empregados ou não, e também àqueles que fornecem essa possibilidade de prestação de serviços. (HUSEK, 2015, p. 62).

De tal modo, concorde Husek (2015), a extensão e a abrangência do Direito Internacional do Trabalho (DIT)

compreendem, portanto, as normas de emprego, as normas de trabalho *lato sensu*, as normas advindas de tratados multilaterais, plurilaterais e bilaterais (advindos ou não da OIT), as normas relativas aos direitos fundamentais do ser humano e as normas de natureza econômica.

Por sua vez, Franco Filho (2015, p. 44) ressalta: “Tem o direito internacional do trabalho demonstrado grande preocupação com a situação do trabalhador no mundo atual além dos limites estritos da OIT”.

Acerca disso, seguindo a sempre mui acertadíssima análise de Husek (2015), não se pode reduzir o DIT apenas às regras da OIT, apesar de elas ocuparem o maior espaço. Isso porque todos os tratados internacionais – mesmo fora do âmbito da OIT – podem conter regras sociais que devem ser postas dentro de tal ramo de estudo.

Assim, também contribuíram para o fortalecimento do sistema de proteção dos direitos sociais trabalhistas, em nível internacional, as fontes *gerais* e *específicas* do Direito Internacional do Trabalho (DIT).

Como fontes gerais do DIT, destacam-se: a) a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, em 10 de dezembro de 1948; e b) os pactos internacionais de direitos civis e políticos e de direitos econômicos, sociais e culturais de 1966.

Já como fontes específicas do DIT estão: a) a Constituição da OIT de 1919; b) a Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da OIT, aprovada na Conferência de Filadélfia em maio de 1944 e incorporada à Constituição da OIT como anexo na revisão geral empreendida pela Conferência de Montreal de outubro de 1946; c) a Declaração sobre Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1988; d) a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social de 2000; e) a Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa de 2008.

Cumprе ressaltar que, além da Constituição da OIT (1919), da Declaração de Filadélfia (1944) e da Declaração sobre Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho (1988), também constituem fontes do Direito Internacional do Trabalho (DIT) as Convenções, Recomendações e Resoluções da OIT.

Portanto, a OIT está para o DIT tal qual a ONU está para a DUDH. São as Organizações as geradoras, mantenedoras, propulsoras e promovedoras dos Direitos por elas agasalhados e instrumentalizados.

CONCLUSÃO

Então, ao se chegar a este ponto, faz-se mister restar claro que o Direito Internacional do Trabalho (DIT) – sempre e quanto mais – esteja comprometido em garantir a promoção e a ampliação das conquistas sociais já alcançadas pelos trabalhadores. Isso ocorrerá por meio dos instrumentos legais legitimadores dos direitos humanos sociais previstos nas fontes *gerais e específicas* do DIT.

Todos os seus objetivos da OIT visam a estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, regulando a sua proteção no plano internacional, objetivando assegurar padrões mais condizentes de dignidade e de bem-estar social. Ou seja: a sua principal meta é a garantia do trabalho decente.

Desde a sua criação, portanto, a OIT está assente no princípio – inscrito na sua Constituição – de que não pode haver paz universal duradoura sem justiça social. Desse modo, com a criação de uma organização internacional voltada aos interesses dos trabalhadores, erigiu-se um ramo do Direito especializado com vistas a se alcançarem os objetivos colimados pela Organização, qual seja: Direito Internacional do Trabalho (DIT). Este, para além, atuando na direção de assegurar também o princípio fulcral supramencionado.

É notória, e digna de nota ainda, a existência de outros

instrumentos internacionais – não específicos do trabalho – que contêm normas sociais destinadas a proteger o trabalhador, apesar de não terem sido objeto de regulamento internacional no âmbito da Conferência Internacional do Trabalho – *Parlamento Internacional do Trabalho* – e que são relevantes ferramentais para o DIT em sua aplicação ou atuação e em seu alcance ou em sua abrangência.

Logo, o Direito Internacional do Trabalho (DIT) não se ocupa apenas das regras ou das fontes específicas (sejam elas formais ou materiais) oriundas da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, e, sim, de todos os diplomas internacionais que contêm disposições sociais e que influenciam, de algum modo, o DIT, por assegurarem a proteção e a promoção dos Direitos Humanos dos trabalhadores em escala internacional.

Por derradeiro, mas em tempo, não há direitos humanos sem que – de fato – as normas internacionais protetivas dos trabalhadores sejam respeitadas e aplicadas. Só e somente assim o Direito Internacional do Trabalho se efetiva de tal sorte.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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, 2007.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.
- HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de Direito Internacional público e privado do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr,

2015.

- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Estrutura da organização internacional do trabalho: aspectos histórico-institucionais e econômicos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; COLNAGO, Lorenna de Mello Rezende (Coord.). *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas*. São Paulo: LTr, 2014.
- PINTO, Marcio Morena. *Introdução ao Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.
- SUSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. V. 2. São Paulo: LTr, 1999.
- _____. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- ZANGRANDO, Carlos. *Curso de Direito do Trabalho*. V. I. São Paulo: LTr, 2008.