

---

**AS DECLARAÇÕES DE DIREITOS DA OIT E SUA REPERCUSSÃO  
NA FUNDAMENTAÇÃO E NA PRÁTICA DA MISSÃO DE JUSTIÇA  
SOCIAL DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA**

***THE DECLARATIONS OF RIGHTS AND THEIR REPERCUSSION ON  
THE RATIONALE AND PRACTICE OF THE SOCIAL JUSTICE  
MISSION OF THE LABOR JUDICIAL POWER***

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

Doutor em Filosofia de Direito pela UFMG e Mestre em Ciência Política pela UFMG. Professor titular do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF - e de seu estrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas.

**GABRIELA NEVES DELGADO**

Pós-Doutora em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP. Doutora em Filosofia do Direito pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Associada de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UnB.

**RESUMO**

**Objetivo:** este artigo pretende analisar, com base em amostra jurisprudencial metodologicamente selecionada, a existência (ou não) de um padrão jurisprudencial representativo do Tribunal Superior do Trabalho quanto ao manejo das Declarações de Direitos da OIT na fundamentação e na prática da missão de justiça social do Poder Judiciário Trabalhista.

**Metodologia:** Apresenta-se uma ilustração metódica dos parâmetros jurisprudenciais trabalhistas que dialogam de forma consistente com a matriz constitucional de 1988 e com os Direitos Humanos e o Direito Internacional do Trabalho, precisando em que medida as Declarações de Direitos da OIT repercutem



---

na fundamentação e na prática judicial do Direito do Trabalho brasileiro. Nesta pesquisa, o acervo jurisprudencial compilado limita-se ao TST, em razão de sua representatividade perante o Poder Judiciário Trabalhista brasileiro e por ser o responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista do País.

**Resultados:** o padrão decisório do TST em temas vinculados ao Direito Internacional do Trabalho ainda é construído, na perspectiva do Direito Internacional, com suporte quase exclusivo no sistema da *hard law*, ou seja, com base nas Convenções Internacionais da OIT que foram ratificadas pelo Brasil. No campo da regulação judicial trabalhista, a aplicação das Declarações de Direitos da OIT nas decisões do TST ainda é um desafio, circunstância que reduz a possibilidade de interseção ampla entre as normas da OIT e as normas domésticas.

**Contribuições:** o presente estudo contribui com o esclarecimento sobre como as diretrizes internacionais de proteção ao trabalho da OIT, transmitidas por meio de suas Declarações de Direitos, são eventualmente articuladas pelo TST.

**Palavras-chave:** Declarações de Direitos da OIT; Poder Judiciário Trabalhista; Justiça Social.

## ABSTRACT

**Objective:** *this paper intends to analyze, based on a methodologically selected case law sample, the existence (or not) of a case law standard representative of the Superior Labor Court regarding the handling of the ILO Bills of Rights in the foundation and practice of the social justice mission of the Labor Judiciary.*

**Methodology:** *a methodical illustration of the labor jurisprudential parameters that dialogue consistently with the 1988 constitutional matrix and with Human Rights and International Labor Law, specifying the extent to which the ILO Bills of Rights affect the rationale and judicial practice of Brazilian Labor Law. In this research, the jurisprudential body compiled is limited to the Brazilian Labor Superior Court - TST, due to its representation before the Brazilian Labor Judiciary and for being responsible for standardizing the country's labor jurisprudence.*

**Results:** *the decision-making standard of the TST on issues related to International Labor Law is still built, from the perspective of International Law, with almost exclusive support in the hard law system, that is, based on the ILO International Conventions that were ratified by Brazil. In the field of labor judicial regulation, the application of the ILO Bills of Rights in TST decisions is still a challenge, a circumstance that reduces the possibility of a broad intersection between ILO norms and domestic norms.*



---

**Contributions:** *this study contributes to clarifying how the ILO's international labor protection guidelines, transmitted through its Bills of Rights, are eventually articulated by the TST.*

**Keywords:** *ILO Labour Rights Declarations; The Labour Judiciary; Social Justice.*

## 1 INTRODUÇÃO<sup>1</sup>

Na sociedade democrática constitucionalizada, compete ao Poder Judiciário dirimir conflitos por meio da aplicação da ordem jurídica, além de estabelecer clareza e efetividade quanto à interpretação das normas que compõem o ordenamento jurídico. À Justiça do Trabalho, segmento especializado do Poder Judiciário, cabe o exame e a resolução dos litígios decorrentes das relações de trabalho que lhe são próprias, além da composição de um amplo sistema jurídico em consonância com a sua missão de justiça social (DELGADO, 2017, p.157).

A Constituição Federal de 1988 conferiu ao Poder Judiciário Trabalhista, para além da amplitude de sua estrutura jurídica a nível nacional, um repositório normativo denso e abrangente, que é suporte decisivo para a dinâmica de regulação judicial das relações de trabalho, quando do enfrentamento dos litígios trabalhistas levados a juízo.

O repositório normativo da Constituição direcionado às relações de trabalho é vasto, integrado por uma rede de institutos, princípios e regras jurídicas de proteção social, com destaque para as diretrizes conceituais e principiológicas constitucionais estruturantes do trabalho; as diretrizes constitucionais individuais e coletivas trabalhistas; as diretrizes constitucionais para as relações trabalhistas em entidades estatais; as diretrizes internacionais constitucionalizadas para o Direito do

---

<sup>1</sup> Este artigo é uma versão da pesquisa desenvolvida por Gabriela Neves Delgado no âmbito do Programa de Pós-Doutorado da Escola de Altos Estudos sobre Desigualdades Globais e Justiça Social, do Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais da FLACSO (Faculdade Latino Americana de Ciência Sociais), no período 2019-2020.



---

Trabalho e as diretrizes constitucionalizadas para o Direito Processual do Trabalho (DELGADO, DELGADO, 2013).

Neste artigo, com base em amostra jurisprudencial metodologicamente selecionada, pretende-se averiguar como as *diretrizes internacionais constitucionalizadas para o Direito do Trabalho* são manejadas pelo Poder Judiciário Trabalhista brasileiro. Mais precisamente, esta pesquisa se concentrará na identificação da existência (ou não) de um padrão jurisprudencial representativo do Tribunal Superior do Trabalho - TST, instância máxima da Justiça do Trabalho, quanto à incorporação, em seus julgados, das *Declarações de Direitos da OIT*.

Nessa trajetória, objetiva-se verificar como as diretrizes internacionais de proteção ao trabalho da OIT, transmitidas por meio de suas Declarações de Direitos, são eventualmente articuladas pelo TST e em que medida.

Para atingir os resultados aspirados, este artigo se estrutura em três tópicos inter-relacionados. O primeiro deles trata da importância do papel da Justiça do Trabalho no sistema jurídico constitucional contemporâneo; o segundo apresenta os pressupostos metodológicos da pesquisa; e o terceiro sistematiza o resultado da análise qualitativa da amostra jurisprudencial alcançada.

## 2 O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição da República de 1988 buscou arquitetar, no Brasil, um *Estado Democrático de Direito*, fundado, segundo Mauricio Godinho Delgado, em um tripé conceitual, à base da pessoa humana e sua dignidade, da sociedade política, com estrutura e dinâmica democráticas e inclusivas, além da sociedade civil, também com composição, estrutura e dinâmica democráticas e inclusivas (DELGADO, DELGADO, 2017. p. 46-47).

Nesse tripé conceitual, de manifesto caráter social e humanista, são relevantes todos os veículos de afirmação da pessoa humana e de sua dignidade,



---

de democratização da sociedade política e da sociedade civil e de inclusão social, econômica e cultural, como é o caso do Direito do Trabalho (DELGADO, DELGADO, 2017. p. 46-47).

O Direito do Trabalho e seus instrumentos de afirmação ganharam força e *status* diferenciados na arquitetura humanista e social da Constituição da República Federativa do Brasil. Foi com o Texto Constitucional de 1988, inclusive, que se consolidou a referência ao *Direito do Trabalho constitucionalizado*, com assento em um coeso estuário normativo de proteção ao trabalho humano, edificado por uma estrutura principiológica diversificada, também de matiz humanista e social.

Em coerência com essa arquitetura e com essa lógica e sentido constitucionais, a *Justiça do Trabalho* foi destacada, enfatizada e potenciada pela Constituição de 1988, passando a ocupar posição singular no sistema jurídico constitucional contemporâneo.

Nessa evidente linha direcional, a Constituição de 1988 proporcionou capilaridade à Justiça do Trabalho, determinando que fosse criado, pelo menos, um Tribunal Regional do Trabalho - TRT em cada Estado da Federação e no Distrito Federal (art. 112 da CF/1988, em sua redação original). Progressivamente, a estrutura de primeiro grau da Justiça do Trabalho também foi ampliada, alcançando todo o território nacional, inclusive em áreas interioranas e rurais do País (DELGADO, DELGADO, 2017. p.145-156).

A Constituição de 1988 se revelou, portanto, um terreno fértil a propiciar a expansão da estrutura da Justiça do Trabalho, tanto em relação às Varas do Trabalho, como no tocante aos Tribunais Regionais do Trabalho (DELGADO, DELGADO, 2017. p.145-156).

Ainda nesse mesmo contexto, a Emenda Constitucional 24, de 1999, criou condições para aprofundar a organização técnica da Justiça do Trabalho ao extirpar a representação classista de sua estrutura original. Assim, assegurou à Justiça do Trabalho a composição técnica necessária para o melhor cumprimento das funções de justiça social, aperfeiçoando sua conformação institucional e dinâmica operativa.



---

Também a Emenda Constitucional 45, de 2004, aprimorou e fortaleceu a Justiça do Trabalho, ampliando significativamente sua competência judicial (novo texto do art. 114 da CF/1988, com seus nove incisos).

No que diz respeito ao TST, a EC 45/2004 restaurou 10 cargos de Ministros da Corte, retomando a composição original de 27 Ministros, prevalecente até a data de extinção da representação classista na Justiça do Trabalho, promovida pela EC 24/1999. A ampliação do quadro ministerial do TST se efetivou entre os anos 2006 e 2007, numa conjuntura institucional de considerável reforço aos direitos humanos e fundamentais trabalhistas. Tudo isso contribuiu para uma significativa evolução e aperfeiçoamento na dinâmica jurisprudencial do TST, em conformidade com as diretrizes da Constituição Federal de 1988 (DELGADO, DELGADO, 2013).

Uma vez estruturada, a Justiça do Trabalho cumpre, naturalmente, as *funções clássicas* aos segmentos do Poder Judiciário, quais sejam, solucionar controvérsias no âmbito de sua competência jurisdicional, além de, cumulativamente, interpretar a ordem jurídica (DELGADO, DELGADO, 2013).

À Justiça do Trabalho cumpre também efetivar sua *missão particularizada de justiça social*, mediante a integração a um sistema institucional amplo, de base constitucional, lastreado na proteção aos direitos humanos e fundamentais trabalhistas, com objetivo de desmercantilizar o trabalho humano nas dinâmicas social e econômica prevalecentes. Sua atuação é, portanto, decisiva para que se assegure efetividade ao projeto de Direito do Trabalho constitucionalizado em 1988 (DELGADO, DELGADO, 2013).

O *Direito do Trabalho constitucionalizado em 1988* apresenta amplo panorama regulatório, com destaque para as diretrizes conceituais e principiológicas constitucionais estruturantes do trabalho; as diretrizes constitucionais individuais e coletivas trabalhistas; as diretrizes constitucionais para as relações trabalhistas em entidades estatais; as diretrizes internacionais constitucionalizadas para o Direito do Trabalho e as diretrizes constitucionalizadas para o Direito Processual do Trabalho (DELGADO, DELGADO, 2013).



---

Assim, a Justiça do Trabalho assume competência jurisdicional ampla e diversificada para efetivar o *Direito do Trabalho constitucionalizado*, em consonância à abrangente dimensão jurídica de proteção ao trabalho humano edificada pela Constituição de 1988<sup>2</sup>.

### 3 AS DECLARAÇÕES DE DIREITOS DA OIT: POR UMA COMPREENSÃO SISTÊMICA DA MISSÃO DE JUSTIÇA SOCIAL DA OIT

As *Declarações de Direitos* ou *Declarações Internacionais da OIT* consistem em uma importante referência normativa da Organização Internacional do Trabalho no sentido da fundação e preservação de um sistema civilizatório amplo de proteção social, mediado por formas de inserção protegida do trabalhador na estrutura socioeconômica. Ou seja, elas são fundamentais à compreensão sistêmica da missão de justiça social da OIT (DELGADO, DELGADO, 2019).

Em sua trajetória centenária (considerados os anos de 1919 a 2019), a OIT proclamou cinco Declarações de Direitos de largo alcance, com repercussões do século XX ao XXI. Todas elas são um reforço à sua missão de justiça social<sup>3</sup>.

A primeira Declaração de Direitos da OIT foi a *Declaração de Filadélfia*, de 1944, integrada, em 1946, à Constituição da OIT como seu anexo. Este específico documento declaratório iria se tornar, de imediato, uma fonte civilizatória inspiradora de grande influência e durabilidade, tendo contribuído, inclusive, para o conteúdo fortemente social da subsequente Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela ONU em 1948.

Ao longo das décadas que sucederam a enunciação da sua primeira Declaração de Direitos (1944), a OIT buscou salvaguardar direitos sociais e

---

<sup>2</sup> A crise e a desinstitucionalização do campo social do Direito, vivenciadas pelo País nos últimos anos, não são objetos da presente pesquisa e deste artigo, não sendo, em consequência, aqui examinadas.

<sup>3</sup> O marco temporal final deste artigo é, como visto, 2019, ano de comemoração do centenário da OIT. Não há, pois, referência a eventuais documentos declaratórios expedidos depois de 2019.



---

trabalhistas e renovar seu compromisso de justiça social pela adoção prioritária de convenções e recomendações internacionais do trabalho. Apenas ao final do século XX, com o incremento da globalização financeira e de seus profundos impactos sobre a regulação do mundo do trabalho, é que a OIT diversificou sua atuação institucional, política e normativa de modo a adequar e manter firme e influente a sua missão de justiça social, traçando novos caminhos para implementá-la. Foi nesse contexto que a Organização deflagrou uma ênfase nas Declarações de Direitos (ou Declarações Internacionais da OIT), ampliando o seu espectro normativo para além da produção convencional (BELTRAMELLI NETO 2018. p. 347).

O segundo documento declaratório aprovado no século XX, já na segunda metade da década de 1970, foi a *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*, de 1977. Este documento, curiosamente, pode compor o rol daqueles inerentes também ao século XXI, uma vez que foi revisado tanto em 2000, como em 2006.

Ainda no final do século XX, desponta a *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, de 1998, seguida da *Agenda do Trabalho Decente*, de 1999. Estes dois documentos evidenciaram o efetivo surgimento de uma nova moldura de política normativa por parte da OIT, com ênfase em documentos declaratórios internacionais, embora sem perda de relevância no processo de aprovação de novas convenções internacionais pela Organização Internacional do Trabalho<sup>4</sup>.

No século XXI, a OIT continuou apostando nas declarações internacionais, todas elas referenciadas na perspectiva da justiça social. Assim, na primeira década do novo século, foi revisada a *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*, cuja versão original é de 1977, mas, como dito, com

---

<sup>4</sup> A Agenda do Trabalho Decente, de 1999, não tem sido considerada, do ponto de vista formal, uma efetiva Declaração de Direitos da OIT, uma vez que não foi enunciada pela Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em 1998 (que aprovou, conforme se sabe, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho). Entretanto, do ponto de vista material, substantivo, ela ostenta, sim, essa natureza, em decorrência de ser seu conteúdo inteiramente harmônico às declarações precedentes e às posteriores da Organização Internacional do Trabalho.



---

revisão aplicada nos anos 2000 e 2006. Em 2008, por sua vez, surgiu a impactante *Declaração da OIT Sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa*. Alguns anos depois, na segunda década do século XXI, por ocasião do centenário da OIT, em 2019, foi adotada a *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho*, documento que se projeta como referência prevalecente da OIT para o segundo século de sua existência.

Juridicamente, as *Declarações de Direitos da OIT* assumem o caráter de *fonte material do Direito*, “uma vez que cumprem o relevante papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoarem a sua legislação interna”, conforme direcionamento por elas lançado ((DELGADO, DELGADO, 2019. p.180-185).

Este é, aliás, o enquadramento que se mostrou dominante na doutrina constitucional e na jurisprudência por várias décadas no Brasil (embora fustigado por autores do Direito Internacional e, especialmente, de Direitos Humanos)<sup>5</sup> - fato que, certamente, teve influência em sua menor presença nas decisões judiciais prolatadas pelo Poder Judiciário no País.

Apesar das divergências existentes (que já foram maiores no passado, registre-se), considera-se, atualmente, que as Declarações de Direitos da OIT também ostentam a natureza de *fonte formal do Direito*, por se revestirem de dispositivos de regência de direitos humanos, apresentando-se como destacados marcos civilizatórios da humanidade. Na qualidade de *repositórios de direitos humanos trabalhistas*, devem ser adotadas pelos Estados-membros signatários da OIT não apenas como referência meramente programática do sistema jurídico, mas sim como referência normativa de caráter vinculante, independentemente de qualquer formalidade de incorporação ou ratificação.

Esse argumento se robustece pela indicação de que os Direitos Humanos são reconhecidos por três vias principais: os costumes, as regras imperativas do

---

<sup>5</sup> Ilustrativamente, uma destacada autora brasileira de Direito Internacional e de Direitos Humanos que tem, tradicionalmente, enfatizado a natureza normativa das Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos é Flávia Piovesan. Consulte-se, por exemplo, sua obra *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 179 e 225-227. Nesta mesma linha, também Rúbia Zanotelli de Alvarenga, com vários estudos sobre o assunto, sobressaindo-se, por exemplo, entre outros, o livro *Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2016.



---

Direito Internacional (*jus cogens*) e os princípios gerais<sup>6</sup>. Essas vias asseguram legitimidade aos instrumentos ditos vinculantes e não vinculantes do Direito Internacional dos Direitos Humanos. A partir dessa premissa, infere-se que as Declarações de Direitos da OIT são vinculantes porque contribuem para a estruturação do arcabouço principiológico dos Direitos Humanos na dimensão sociotrabalhista, robustecendo o costume internacional nessa matéria. E o costume é fonte primária do Direito Internacional, diga-se de passagem.

Apesar da diferenciada importância das Declarações de Direitos da OIT como fonte material e fonte formal da ordem jurídica, observa-se que, no campo da atuação judicial trabalhista brasileira, seu reconhecimento e aplicação, nas decisões do TST, ainda transparece como um desafio. De todo modo, a esse respeito, não se pode desconhecer que a dissensão doutrinária acerca da natureza jurídica de fontes formais do Direito atribuída às Declarações Internacionais de Direitos Humanos, inclusive as Declarações Internacionais da OIT (ao invés de simples e estritas fontes materiais) certamente constituiu fator que desestimulou a inserção desses documentos declaratórios nos julgados da Corte Superior Trabalhista<sup>7</sup>.

Adicione-se a isso a circunstância de a Constituição de 1988, por ser uma das mais recentes construídas na linha do Constitucionalismo Humanista e Social europeu do pós Segunda Grande Guerra (depois, portanto, das Constituições da França, Itália, Alemanha, Portugal e Espanha), ter tido o condão de incorporar amplamente a matriz de princípios inerente aos documentos convencionais e declaratórios da Organização Internacional do Trabalho, diminuindo o distanciamento entre a nova ordem jurídica interna ao Brasil - deflagrada em 1988 -

---

<sup>6</sup> É o que sustentam SIMMA, Bruno, e ALSTON, Phillip. *The Sources of Human Rights Law: Custom, Jus Cogens and General Principles*. The Australian Year Book of International Law, vol. 12, n. 1, 01 Jan. 1992.

<sup>7</sup> Por transparência e lealdade científica, é preciso destacar que o próprio autor Mauricio Godinho Delgado - atuante neste artigo e na jurisprudência - somente expressou, doutrinariamente, o entendimento de que as Declarações Internacionais da OIT ostentam, sim, natureza não só de fonte material mas também de fonte formal da ordem jurídica brasileira, com eficácia jurídica imediata, a partir da 16ª edição de seu *Curso de Direito do Trabalho*, divulgada em fevereiro de 2017 (São Paulo: LTr, 2017, p. 166-167). Anteriormente, expressando a corrente interna dominante no Direito brasileiro, a referência era no sentido de se tratar de fonte material ou de, no máximo, documento normativo programático, utilizado, em essência, como reforço de argumentação.



---

e a avançada ordem jurídica internacional de direitos humanos econômicos, sociais e culturais sufragada pela OIT<sup>8</sup>.

Agregue-se, se não bastasse, que a pesquisa ora efetivada evidenciou significativa reverência da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho aos textos normativos das Convenções Internacionais do Trabalho da OIT ratificadas pelo Brasil - as quais, conforme se sabe, ostentam, sem dúvida, a natureza jurídica de fonte formal da ordem jurídica, dotadas de eficácia normativa imediata, em conformidade com as suas regras de ingresso na ordem jurídica de cada país. Embora este sequer fosse o objeto da pesquisa jurisprudencial realizada (que se direcionou apenas sobre a inserção dos documentos declaratórios da OIT, ao invés de suas convenções internacionais ratificadas), o fato é que tal percepção investigativa confirmaria a hipótese de que a dúvida sobre a natureza normativa (ou não) das Declarações Internacionais pode ter sido, sim, fator relevante a provocar sua parca presença nos julgados da Corte Superior Trabalhista do Brasil<sup>9</sup>.

Retomando-se os estritos objetivos da presente pesquisa, esclareça-se que, com suporte na metodologia a seguir indicada, serão analisados “acórdãos paradigmas”, com objetivo de verificar se as decisões judiciais proferidas articulam (ou não) as diretrizes internacionais de proteção ao trabalho previstas nas Declarações de Direitos da OIT quando do enfrentamento dos litígios trabalhistas levados a juízo e em que medida.

#### 4 PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS

Para efeitos de recorte de pesquisa, este artigo investigará, especificamente,

---

<sup>8</sup> Naturalmente que se está referindo à ordem jurídica interna brasileira inaugurada pela Constituição de 1988, sem menção ou análise, contudo, aos percalços e regressões por ela sofridos tempos depois.

<sup>9</sup> De fato, a presente pesquisa demonstrou que, embora fosse exíguo o número de ementas de acórdãos lavrados no TST referindo-se às Declarações de Direitos da OIT, evidenciaram-se, ao invés, bastante numerosas e diversificadas as ementas de acórdãos que traziam explícita referência às Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil.



---

*o padrão regulatório adotado pelo Poder Judiciário Trabalhista, mais precisamente pelo TST, em relação às diretrizes internacionais da OIT anunciadas em suas Declarações de Direitos.*

Espera-se, assim, apresentar uma ilustração metódica dos parâmetros jurisprudenciais trabalhistas que dialogam de forma consistente com a matriz constitucional de 1988 e com os Direitos Humanos e o Direito Internacional do Trabalho, precisando em que medida as Declarações de Direitos da OIT repercutem na fundamentação e na prática judicial do Direito do Trabalho brasileiro<sup>10</sup>.

Nesta pesquisa, o acervo jurisprudencial compilado<sup>11</sup> limitou-se ao TST, em razão de sua representatividade perante o Poder Judiciário Trabalhista brasileiro e por ser o responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista do País.

A seleção, a organização e a ordenação dos acórdãos colacionados foram realizadas de forma estritamente científica, com base exclusivamente no critério de correspondência entre teoria e prática, e sempre com substrato nas diretrizes internacionais constitucionalizadas para o Direito do Trabalho, que são o tema de fundo desta pesquisa.

O levantamento jurisprudencial foi realizado a partir do site oficial do TST. Os *argumentos de pesquisa* foram lançados especificamente no campo “Palavras na ementa”, para traduzir, apenas e tão somente, os acórdãos prolatados pelo TST que registraram os termos pesquisados em sua fundamentação e, por conseguinte, excluir os acórdãos prolatados pelos TRTs que, regra geral, são transcritos no corpo dos votos do TST. A pesquisa no ementário da jurisprudência se justifica por ser neste dispositivo que o julgador deve indicar as principais referências normativas da decisão, as palavras-chave ou categorias centrais de análise. Tais argumentos de

---

<sup>10</sup> Importante ressaltar que os pressupostos metodológicos adotados para a compilação jurisprudencial aqui apresentada foram também referência para a pesquisa jurisprudencial da coletânea “Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho”. A respeito, consultar: DELGADO; DELGADO, 2013. p. 7-10 (nota dos coordenadores e autores da obra).

<sup>11</sup> Registramos aqui nossos sinceros agradecimentos à pesquisadora Valéria de Oliveira Dias, Mestre em Direito pela UnB, pelo suporte decisivo em relação à compilação jurisprudencial referenciada nesta pesquisa.



---

pesquisa serão identificados a seguir, ao se relatar o percurso da pesquisa jurisprudencial.

Quanto ao *recorte temporal*, e tendo em vista os limites da pesquisa ora desenvolvida, optou-se por analisar os acórdãos proferidos pelos órgãos do TST,<sup>12</sup> publicados no período de 31/12/2004 a 31/12/2019, data de encerramento da coleta jurisprudencial. Ou seja, foi considerado um período de 15 anos, desde 31/12/2004.

O estabelecimento do *termo inicial da pesquisa* em 31/12/2004 se justifica, porque essa foi a data de promulgação da EC 45/2004, diploma normativo responsável, conforme já ressaltado, pelo aperfeiçoamento expressivo do Poder Judiciário brasileiro em vários aspectos. Particularmente em relação à Justiça do Trabalho, a EC 45/2004 alargou sua competência jurisdicional e temática, além de proporcionar uma ampliação da composição do quadro de Ministros do TST. Para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a promulgação da EC 45/2004 foi fator decisivo para a deflagração de um processo paulatino de aperfeiçoamento e oxigenação da jurisprudência do Tribunal, que ampliou e robusteceu a missão de justiça social e o manejo dos fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho em seu espectro decisório<sup>13</sup>.

Especificamente em relação às diretrizes internacionais constitucionalizadas para o Direito do Trabalho, constatou-se um reforço conferido pela EC 45/2004, seguido da jurisprudência alterada pelo Supremo Tribunal Federal - STF, em 2008, no tocante ao *status* jurídico, no Brasil, dos preceitos internacionais regentes de direitos humanos.

É que a EC 45/2004 promoveu novo parâmetro jurídico para a compreensão da efetividade dos direitos humanos no País, contribuindo decisivamente para a retomada do debate sobre a inserção de tratados e convenções internacionais no ordenamento jurídico brasileiro. A inserção do novel §3º ao art. 5º da Constituição,

---

<sup>12</sup> Foram pesquisados processos das seguintes classes processuais: Recursos de Revista, Agravos de Instrumento em Recurso de Revista, Embargos em Recurso de Revista e Recursos Ordinários.

<sup>13</sup> Essa conclusão foi apresentada originalmente em: DELGADO; DELGADO, 2013 (Nota dos Coordenadores e Autores da Obra).



---

provocou uma revisitação das regras de hierarquia normativa dos tratados e convenções internacionais no ordenamento jurídico brasileiro ao determinar que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Na trilha aberta pela EC 45, de 2004, o STF, poucos anos após, em dezembro de 2008, modificou em parte sua jurisprudência, ao firmar a *tese da supralegalidade* dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos<sup>14</sup>. Contudo, se a ratificação dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos for aprovada com rito e *quorum* similares ao das emendas constitucionais – e apenas nessa hipótese -, alcançam *status* de emenda constitucional (art. 5º, §3º, c/c art. 60, §2º, CF/88). O *status* de norma infraconstitucional (*status* de lei, portanto) fica, portanto, preservado para a generalidade dos documentos internacionais ratificados que não versarem sobre a temática dos direitos humanos (DELGADO, DELGADO, 2019. p.68).

Evidentemente que a perspectiva jurisprudencial consolidada pelo STF nos idos de 2008 também condicionou o padrão decisório do TST nas temáticas vinculadas ao Direito Internacional do Trabalho. Nesse sentido, compreende-se que a reorientação jurisprudencial promovida pelo STF no período, além de acentuar a importância, no Brasil, das Declarações, dos Tratados e das Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos, também abre uma perspectiva para que se reconheça e se explicita a tese de que Tratados e Convenções Internacionais da OIT são *repositórios de regras de direitos humanos* e que, por essa razão, devem ter sua imperatividade incrementada no sistema jurídico brasileiro (DELGADO, DELGADO, 2019. p.68).

---

<sup>14</sup> O art. 896 da CLT apresenta os canais de conhecimento do Recurso de Revista - RR, mas não se refere ao conhecimento de RR por violação às Convenções Internacionais da OIT. É preciso considerar que as convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil são incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio como norma de *status* supralegal, ou seja, norma de *status* superior à lei federal. Nesse sentido, é possível, doutrinariamente, defender a tese de que deveria haver conhecimento de RR por *violação a dispositivos das Convenções Internacionais da OIT*. Não tem sido essa, porém, a compreensão da jurisprudência, esclareça-se.



---

Nessa mesma linha de raciocínio, compreende-se que as Declarações de Direitos da OIT também são repertórios de regras de direitos humanos e, por essa razão, devem ser necessariamente observadas e indicadas no padrão decisório da jurisprudência trabalhista. Tal raciocínio também se aplica em relação a outras Declarações de Direitos Humanos, como é o caso da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, da ONU, *standard* obrigatório para a temática dos direitos humanos no mundo, cuja importância incontestemente se verifica, por exemplo, pelo fato de alguns Estados a mencionarem no preâmbulo de suas constituições<sup>15</sup>.

Além disso, na perspectiva da OIT, em especial quanto à sua metodologia de atuação tripartite, as Declarações de Direito se apresentam como uma medida de reforço ao compromisso das partes de solidificação de um consenso global sobre os patamares mínimos de proteção ao trabalho. Logo, as Declarações de Direitos da OIT, assim como a Agenda do Trabalho Decente, datada de 1999, contribuem com a governança internacional, assegurando suporte e coerência interna às Convenções Internacionais, e coerência externa, amparando a cooperação entre a OIT e outras organizações internacionais, sobretudo quanto à atuação em questões de justiça social e do mundo do trabalho<sup>16</sup>. Por essa razão, inclusive, é que devem ser indicadas pela jurisprudência trabalhista na qualidade de referência normativa de suporte do Direito Internacional do Trabalho.

Retomando a descrição do percurso da pesquisa, após a filtragem jurisprudencial, foram selecionados “acórdãos paradigmas” para viabilizar a análise qualitativa das decisões. Nesse percurso, buscou-se analisar como se opera a dinâmica de reconhecimento e aplicação das Declarações de Direitos da OIT nas decisões judiciais do TST.

---

<sup>15</sup> Sobre a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, consultar: SZABO, 1984. p.52-56.

<sup>16</sup> Sobre a compreensão das Declarações de Direitos Humanos - não somente as da OIT - como instrumentos relevantes para a interpretação e aplicação do Direito Internacional, consultar: WELLMAN, Carl. *The Moral Dimension of Human Rights Documents*. Oxford: Oxford University Press, 2010. Os autores deste artigo compreendem que embora formalmente a Agenda do Trabalho Decente, de 2009, não seja considerada uma Declaração de Direitos da OIT, ela ostenta essa natureza do ponto de vista material, substantivo, em face de ser seu conteúdo plenamente harmônico às declarações precedentes e às posteriores.



---

No padrão jurisprudencial identificado, procurou-se avaliar a utilização argumentativa e efetiva das diretrizes internacionais para o Direito do Trabalho pelo TST, ainda que brandidas a título de *reforço argumentativo*. Além disso, se o padrão decisório articulou (ou não) as Declarações de Direitos da OIT nas decisões judiciais, na condição de diretrizes internacionais de proteção ao trabalho humano e à justiça social.

A indicação dos denominados “acórdãos paradigmas” não desconsidera, evidentemente, a presença de outros acórdãos de excelente qualidade, de distintos ministros relatores, que também poderiam compor a presente avaliação, por também refletirem, em seu interior, compreensão interpretativa afinada com os parâmetros constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho humano, embora não citando, explicitamente, em sua ementa, qualquer dos cinco documentos internacionais da OIT já referenciados; é que, sem esta citação explícita, a ementa do acórdão não pode integrar o objeto da presente pesquisa.

Além disso, é importante esclarecer que todas as contribuições jurisprudenciais selecionadas e compiladas nesta pesquisa foram transcritas em conformidade com os originais, em respeito tanto à forma como ao conteúdo.

Apresentados os critérios metodológicos que nortearam a pesquisa, passa-se à análise dos resultados alcançados.

## **5 A PROJEÇÃO DAS DECLARAÇÕES DE DIREITOS DA OIT NA JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO TST: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Conforme exposto, são cinco os documentos declaratórios aprovados pela OIT em seus cem anos de existência, completados em 2019. A análise jurisprudencial far-se-á, portanto, a partir de cada um desses documentos internacionais.



---

## 5.1 A DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA

A *Declaração de Filadélfia* ou *Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT*, firmada na Filadélfia, EUA, em 10 de maio de 1944, é um dos principais expoentes da Organização Internacional do Trabalho. Seu texto, inserido, em 1946, como anexo da Constituição da OIT, constitui fonte jurídica obrigatória para os Estados-membros signatários da Organização. Trata-se de um documento-guia que retoma os princípios nucleares da OIT, reconhecidos como *princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho*, sendo referência edificante para a regulação do trabalho humano no período que sucedeu a Segunda Guerra Mundial<sup>17</sup>.

O primeiro princípio afirma que “o trabalho não é uma mercadoria”. Esse simples e abrangente enunciado traduz as lições de justiça social reconhecidas pela OIT desde a sua institucionalização em 1919. Com esse enunciado, a OIT reforça sua preocupação em imprimir conteúdo civilizatório às relações de trabalho.

O segundo princípio da Declaração de Filadélfia anuncia a “liberdade de expressão e de associação como condições indispensáveis a um progresso ininterrupto”. Essa diretriz assegura a franca manifestação do pensamento e a larga possibilidade associativa como quesitos indispensáveis para a estruturação do Estado e da sociedade<sup>18</sup>.

O terceiro princípio dispõe que “a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade em geral”. O combate à pobreza passa, entre outras vias, pela regulamentação das relações de trabalho e do próprio Direito do Trabalho, sendo este instrumento indispensável para se assegurar cidadania aos trabalhadores, no plano socioeconômico, e dignidade, no plano individual<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Coordenadores). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018. p. 302.

<sup>18</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4.ed. São Paulo: LTr, 2017. p.193.

<sup>19</sup> DELGADO, 2017. p.193.



---

O quarto princípio reforça a estratégia do *diálogo social*, pela via do *tripartismo*, ao prever que “a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade com os do Governo, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum”.

O diálogo social, radicado na natureza tripartite da OIT, compreende todo tipo de negociações e consultas referentes a temas de interesses comuns dos constituintes tripartites (representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores), seja no âmbito das políticas econômicas, sociais ou trabalhistas<sup>20</sup>. Trata-se de uma práxis democrática, segundo idealiza a OIT.

Além de explicitar os princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho, a Declaração de Filadélfia afirma que a paz, para ser duradoura, deve se assentar sobre a justiça social. Inclusive, para Alain Supiot, essa foi a primeira declaração internacional de direitos “que se esmerava em fazer da justiça social uma das pedras angulares da ordem jurídica internacional”<sup>21</sup>. Nessa perspectiva, a Declaração de Filadélfia prescreve que “todos os seres humanos de qualquer raça, credo ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades” (Título II, alínea “a”).

No trajeto da pesquisa jurisprudencial, foram selecionados acórdãos do TST que fazem referência, em suas ementas, à Declaração de Filadélfia de 1944. Para viabilizar a pesquisa e filtrar os acórdãos, utilizaram-se as expressões “declaração de Filadélfia”; “declaração da OIT de 1944”; “declaração da OIT de Filadélfia de 1944”; “declaração de 1944”, como argumentos de pesquisa, no campo “Palavras na ementa (e)” do sistema de pesquisa jurisprudencial do TST.<sup>22</sup> Como dito, foi considerado o recorte temporal de 31/12/2004 a 31/12/2019.

---

<sup>20</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Tripartismo e Diálogo Social*. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650874/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650874/lang--pt/index.htm). Acesso em 22/06/2019.

<sup>21</sup> SUPIOT, 2014. p. 9.

<sup>22</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>



---

Com os parâmetros de pesquisa demarcados, chegou-se a uma amostra reduzida, de apenas cinco acórdãos, oriundos de dois relatores distintos<sup>23</sup>.

Nos três acórdãos selecionados - cujas ementas são a seguir transcritas, observada a ordem cronológica de sua publicação (em geral, logo após a data de seu julgamento) -, a Declaração de Filadélfia é indicada no conjunto das diretrizes normativas internacionais apresentadas. Eis as respectivas ementas:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EFETIVAÇÃO DE PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS RATIFICADOS, RELATIVOS À PESSOA HUMANA E ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO. TRABALHO DECENTE E COMBATE IMEDIATO E PRIORITÁRIO AO TRABALHO INFANTIL E ÀS PIORES FORMAS DE TRABALHO DO ADOLESCENTE. OIT: CONSTITUIÇÃO DE 1919; **DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA DE 1944**; DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998; CONVENÇÃO 182 DA OIT. EFETIVIDADE JURÍDICA NO PLANO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho, por meio de vários de seus documentos normativos cardeais (Constituição de 1919; Declaração da Filadélfia de 1944; Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; Convenção 182) asseguram, de maneira inarredável, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a implementação de trabalho efetivamente decente para os seres humanos, a proibição do trabalho da criança e o combate imediato e prioritário às piores formas de trabalho do adolescente. O Estado Democrático de Direito - estruturado pela Constituição da República e que constitui também o mais eficiente veículo para implementar esses comandos do Texto Máximo da República e dos documentos normativos da OIT - impõe ao Poder Público a adoção de medidas normativas e administrativas para o cumprimento prioritário dessas normas constitucionais e internacionais ratificadas e absolutamente imperativas. A lesão ao direito difuso de crianças e adolescentes, manifestamente desrespeitado no Município, submetidos a relações de trabalho flagrantemente proibidas ou gravemente irregulares, pode ser levada ao Poder Judiciário, mediante Ação Civil Pública, pelo Ministério Público do Trabalho (art. 5º, XXXV, CF; art. 129, I, II e III, CF), sendo competente a Justiça do Trabalho para conhecer e julgar a ACP (art. 114, I e IX, CF). O fulcro da lide são as relações de trabalho irregulares, ao passo que o Município é potencial devedor de medidas públicas eficazes para sanar ou reduzir a lesão - circunstâncias que enquadram, inapelavelmente, o litígio nos marcos da competência da Justiça do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL

---

<sup>23</sup> Nesta pesquisa, adota-se o critério de transcrever a ementa de apenas dois acórdãos por relator específico, caso haja maior número de acórdãos aferidos. No caso vertente, quatro acórdãos levantados são de autoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado e um acórdão, de autoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta.



---

PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM À ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. EFETIVIDADE DE DIREITOS SOCIAIS. O Direito do Trabalho é campo decisivo no processo de inserção justrabalhista no universo geral do Direito, tendo a Constituição da República firmado o conceito e a estrutura normativos do Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho. Cabe à Justiça do Trabalho cumprir o estratégico objetivo de cimentar as balizas de atuação dos distintos atores sociais e estatais, assegurando a efetividade da ordem jurídica de Direito Material. Resta claro, portanto, que a erradicação do trabalho infantil é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho e, com igual razão, ao campo de atuação do Ministério Público do Trabalho. No presente caso, discute-se pedido decorrente de relação de trabalho que visa à implantação de políticas públicas, pelo Município de Codó, no tocante ao combate ao trabalho infantil e a outras formas degradantes de trabalho. A atuação do Poder Judiciário, em caso de omissão do administrador público para a implementação de tais políticas públicas previstas na CF, insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, definida em razão da matéria, nas hipóteses disciplinadas no art. 114, I a IX, da CF. Precedentes do STF. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>24</sup>

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JORNADA MÓVEL. JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL. INVALIDADE. AFRONTA AOS ARTIGOS 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E 58, CAPUT, DA CLT. AFRONTA AO PRIMEIRO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT ("O TRABALHO NÃO É UMA MERCADORIA"), ENUNCIADO PELA DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA OIT, DE 1944 (**DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA** - ANEXO). AFRONTA A QUATRO PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS CARDEAIS DE 1988: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO; JUSTIÇA SOCIAL; SUBORDINAÇÃO DA PROPRIEDADE À SUA FUNÇÃO SOCIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS PERTINENTES À JORNADA PADRÃO DE 08 HORAS AO DIA E DURAÇÃO DE 44 HORAS NA SEMANA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenche os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema em destaque, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise de violação ao art. 7º, VI, da CF. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. 2. "TICKET ALIMENTAÇÃO". NÃO FORNECIMENTO. MULTA CONVENCIONAL. 3. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. MATÉRIAS FÁTICAS. SÚMULA 126/TST. 4. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. INDEFERIMENTO. ARBITRÍO EXCLUSIVO DO JUIZ. 5. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SÚMULA 368, I/TST. Se o objeto da irresignação recursal está assente no conjunto probatório dos autos e a análise deste se esgota nas instâncias ordinárias, adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Tribunal "a quo" implicaria necessariamente

---

<sup>24</sup> BRASIL. 2013. (Grifos acrescentados).



revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede extraordinária, diante do óbice da Súmula 126/TST. Desse modo, não há como se alterar o acórdão regional, porquanto não observado o preenchimento de nenhuma das hipóteses do art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido nos temas. 6. JORNADA MÓVEL. JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL. INVALIDADE. AFRONTA AOS ARTIGOS 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E 58, CAPUT, DA CLT. AFRONTA AO PRIMEIRO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT ("O TRABALHO NÃO É UMA MERCADORIA"), ENUNCIADO PELA DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA OIT, DE 1944 (**DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA - ANEXO**). AFRONTA A QUATRO PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS CARDEAIS DE 1988: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO; JUSTIÇA SOCIAL; SUBORDINAÇÃO DA PROPRIEDADE À SUA FUNÇÃO SOCIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS PERTINENTES À JORNADA PADRÃO DE 08 HORAS AO DIA E DURAÇÃO DE 44 HORAS NA SEMANA. As normas jurídicas heterônomas estatais estabelecem um modelo normativo geral, que se aplica ao conjunto do mercado de trabalho, de 08 horas de trabalho diárias e 44 semanais (art.7º, XIII, da CF), que não pode ser flexibilizado em prejuízo do empregado. No mesmo sentido, o art. 58, caput, da CLT: " A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite". Em face desses parâmetros, compreende-se que a adoção de um regime de duração do trabalho amplamente flexível (de 08 a 44 horas semanais), com evidente prejuízo ao trabalhador - principalmente porque afeta o direito à manutenção de um nível salarial mensal -, implica ofensa a princípios inscritos na Constituição Federal de 1988 - dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, caput), valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, e 170, caput e VIII), justiça social (art. 3º, I, II, III e IV, e 170, caput) e subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III). Relevante também enfatizar que a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em 1944, ao declarar os fins e objetivos da OIT, bem como dos princípios que deveriam inspirar a política de seus Membros, inscreveu, como princípio fundamental, que "o trabalho não é uma mercadoria". Sob o ponto de vista jurídico, a desmercantilização do trabalho humano efetiva-se pela afirmação do trabalho digno. Entende-se que a dignidade no trabalho somente é concretizada pela proteção normativa e mais precisamente por meio da afirmação de direitos fundamentais trabalhistas. Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume papel de destaque, pois a essência de sua direção normativa, desde a sua origem até a atualidade, é explicitada no sentido de "desmercantilizar, ao máximo, o trabalho nos marcos da sociedade capitalista". Em face desses princípios previstos no cenário normativo internacional, além dos princípios e regras constitucionais explícitas em nosso ordenamento jurídico interno, bem como de normas legais, é inválida a cláusula contratual que estabelece a chamada "jornada móvel". Isso porque ela retira, do empregado, a inserção na jornada clássica constitucional, impondo-lhe regime de trabalho deletério e incerto, subtraindo ademais o direito ao padrão remuneratório mensal mínimo. Nesse sentido, compreende-se que a decisão recorrida não está em consonância com o arcabouço jurídico que rege a matéria. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> BRASIL, 2015. (Grifos acrescentados).



---

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS ADEQUADAS, LOCAIS APROPRIADOS PARA ALIMENTAÇÃO E FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL. CONFIGURAÇÃO. Trata-se de pedido de indenização por danos morais decorrentes de condições degradantes a que foi submetido trabalhador ativo na coleta de lixo sem condições adequadas para fazer refeições e satisfazer as necessidades fisiológicas (ausência de refeitórios e sanitários) e sem fornecimento de água potável durante o labor. A pessoa humana é objeto de proteção do ordenamento jurídico, sendo detentora de direitos que lhe permitam uma existência digna, própria de um ser humano, devendo ser tratado como um fim em si mesmo, sem atuar como instrumento (meio) para alcançar qualquer outro objetivo, a fim de conferir máxima efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana previsto na **Declaração de Filadélfia** (Anexo, item II, letra "a"), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos I, V e VI) - ambas ratificadas pelo Brasil - bem como na Constituição Federal da República Federativa do Brasil (artigo 3º, inciso III). Importante salientar que a Constituição Federal de 1988, no rol dos direitos individuais do cidadão, assegura que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e, no seu artigo 170, caput, erige o trabalho humano como fundamento da ordem econômica, que tem por fim assegurar a todos existência digna. Hodiernamente, não se discute mais que os direitos fundamentais são dotados de eficácia horizontal, devendo ser observados, também, nas relações privadas, no que se inclui as relações trabalhistas. Portanto, compete à reclamada empreender todos os esforços necessários para garantir a segurança e higiene dos trabalhadores no desempenho da atividade laboral, nos termos em que determina o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, uma vez que a responsabilidade pela adequação dos procedimentos e pela segurança e higiene do ambiente de trabalho é da empresa, e não dos prestadores de serviços que nela atuam, conforme disposto no artigo 2º, caput, da CLT. Além disso, nos termos do artigo 7º, alínea "b", do Pacto dos Direitos Sociais e Econômicos e Culturais - ratificado pelo Brasil -, os Estados Partes reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem a higiene no trabalho. Ainda, conforme o artigo 157 da CLT, compete ao empregador assegurar ambiente de trabalho adequado aos trabalhadores, tomando as devidas medidas preventivas contra acidentes de trabalho, de modo que zele pela segurança e higiene no local de trabalho. Ademais, o artigo 200, inciso IV, da CLT dispõe que cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de saúde e medicina do trabalho, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre higiene nos locais de trabalho, refeitórios e fornecimento de água potável. A Norma Regulamentadora nº 24, que fixa normas visando à garantia de condições sanitárias e de alimentação minimamente razoáveis, prescreve a obrigação das empresas de proporcionar banheiros, sanitários e água potável a seus empregados. A jurisprudência desta Corte superior tem adotado entendimento de que a NR nº 24 do antigo Ministério do Trabalho e



Emprego é aplicável aos trabalhadores que realizam atividade externa de limpeza urbana, pois não exclui da sua abrangência aqueles que realizam atividade externa e itinerante. Ressalta-se que é do empregador o risco do empreendimento, conforme se observa do artigo 2º, caput, da CLT, razão pela qual cabe a ele arcar com os custos inerentes à sua atividade empresarial, no que se incluem, indubitavelmente, aqueles relativos ao dever de manter um meio ambiente de trabalho saudável e higiênico, preservando a dignidade dos seus empregados. Nota-se que, no caso, a reclamada não cuidou de providenciar o acesso do empregado a banheiros públicos e a instalações sanitárias adequadas, evidenciando o descaso e o desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, notadamente o direito à higiene do ambiente de trabalho. Desse modo, é possível identificar a responsabilidade subjetiva da reclamada pela situação degradante a que eram submetidos os trabalhadores que lhe prestavam serviços, na modalidade culposa, nos termos dos artigos 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil. No caso, não havia locais apropriados para refeição nem sanitários além de não ter sido fornecida água potável ao reclamante durante o seu labor, o que demonstra a ofensa à sua dignidade, razão pela qual deve ser mantida a decisão da Turma. Embargos conhecidos e desprovidos. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS ADEQUADAS, LOCAIS APROPRIADOS PARA ALIMENTAÇÃO E FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL. QUANTUM INDENIZATÓRIO (R\$ 10.000,00). PEDIDO DE REDUÇÃO. A Turma entendeu que o montante de R\$ 10.000,00 deferido a título de indenização por danos morais era adequado e razoável. Nesta Subseção, prevalece o entendimento de que não é possível, em tese, conhecer de recurso de embargos por divergência jurisprudencial quanto a pedido de redimensionamento de indenização por danos morais, diante da dificuldade de haver dois fatos objetivamente iguais, envolvendo pessoas distintas, cada uma com suas particularidades. Essa tese foi reafirmada, por maioria de votos, no julgamento do Processo nº E-RR - 1564-41.2012.5.09.0673, nesta Subseção, em 16/11/2017, acórdão publicado no DEJT de 2/2/2018, de lavra deste Relator, ocasião em que ficou vencido quanto à possibilidade de conhecimento do recurso de embargos para analisar pedido de redimensionamento de indenização por danos morais e refluíu na sua proposta original para adotar o entendimento da maioria dos membros desta Subseção para não conhecer dos embargos, em face da inespecificidade dos arestos paradigmas. Desse modo, neste caso, é despcienda a análise dos julgados paradigmas, diante da impossibilidade de ser demonstrada a necessária identidade fática entre eles e a hipótese dos autos, nos termos em que exige a Súmula nº 296, item I, desta Corte. Embargos não conhecidos.<sup>26</sup>

Os acórdãos, em suas ementas, reconhecem e indicam a Declaração de Filadélfia como documento integrado ao sistema internacional de proteção aos direitos humanos trabalhistas, o que de fato é muito relevante. Além disso, há

<sup>26</sup> BRASIL, 2019.



---

menção ao trabalho decente, em consonância com a atual pauta de prioridades da OIT, pormenorizada em 1999.

Não obstante, não se pode deixar de reconhecer que se mostra exíguo o número de apenas cinco ementas de acórdãos encontradas com expressas menções à Declaração de Filadélfia, considerado o amplo prazo da pesquisa (15 anos). Contudo, cabe reiterar as ponderações já feitas no final do item III deste artigo, a justificarem, em seu conjunto, em certa medida, este parco número de menções.

## 5.2 A DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL

A *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social* foi o segundo documento declaratório adotado pela OIT, conforme explicitado, sendo aprovada em 1977. Nos anos de 2000 e 2006, respectivamente, a referida Declaração Internacional da OIT foi atualizada.

Este documento declaratório apresenta direcionamentos para as atividades das empresas multinacionais, com vista à regulamentação de sua conduta e à definição das condições para regência de suas relações com os países em que se instalam, sobretudo nas questões relativas ao trabalho e à política social. A Declaração também reforça o pilar do tripartismo, oferecendo aos interlocutores sociais (governos, empregadores e trabalhadores) orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e de relações de trabalho<sup>27</sup>.

No trajeto da pesquisa jurisprudencial, objetivou-se filtrar acórdãos do TST que fazem referência à Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Para viabilizar a pesquisa e filtrar os acórdãos, utilizaram-se as expressões “declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social”, “declaração de princípios sobre empresas

---

<sup>27</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_227046.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227046.pdf). Acesso em 27/06/2019.



---

multinacionais e política social”; “declaração de 1977 da OIT”; “declaração de 2000 da OIT”; “declaração de 2006 da OIT”; “declaração da OIT sobre empresas multinacionais”, como argumentos de pesquisa, no campo “Palavras na ementa (e)”, do sistema de pesquisa jurisprudencial do TST.<sup>28</sup> Também foi considerado o recorte temporal de 31/12/2004 a 31/12/2019.

Com os parâmetros de pesquisa demarcados, não foi encontrada nenhuma ementa de acórdão com a indicação relativa à Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT. É possível, todavia, que referida Declaração de Direitos tenha sido eventualmente citada no corpo dos vários acórdãos consultados - porém essa possibilidade não atende os objetivos e à metodologia da presente pesquisa.

O resultado negativo da pesquisa efetuada (nenhuma ementa aferida) tem de ser compreendido, naturalmente, dentro do conjunto de fatores e ressalvas já explicitados e debatidos na parte final do item III do presente artigo - para onde remetemos o leitor.

### 5.3 A DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

Ainda no século XX, a OIT cunhou novos marcos civilizatórios com assento na justiça social, com destaque para a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, seguida da Agenda do Trabalho Decente, de 1999.

A Declaração da OIT de 1998 é um *marco civilizatório*<sup>29</sup>, em razão da importância do conteúdo humanista que revela, uma vez que os princípios e direitos fundamentais no trabalho por ela enunciados são reconhecidos como *fonte de direitos humanos dos trabalhadores*. É também um *marco regulatório*, por ser

---

<sup>28</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>

<sup>29</sup> DELGADO; DELGADO, 2019. p. 151-172.

<sup>29</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>



---

documento precursor de um “giro estratégico”<sup>30</sup> na atividade normativa da OIT, caracterizado pelo investimento na proclamação de Declarações (DELGADO; DELGADO, 2019).

A Declaração de 1998 explicita os *direitos humanos trabalhistas* em quatro grandes eixos de princípios e direitos fundamentais no trabalho: a liberdade de associação e de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação.

Esses direitos humanos dos trabalhadores estão formalmente previstos em convenções internacionais da OIT identificadas como *convenções fundamentais*. São elas: Convenção n. 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório (adotada pela OIT em 1930); Convenção n. 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (adotada pela OIT em 1948); Convenção n. 98 sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (adotada pela OIT em 1949); Convenção n. 100 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (adotada pela OIT em 1951); Convenção n. 105 sobre Abolição do Trabalho Forçado (adotada pela OIT em 1957); Convenção n. 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (adotada pela OIT em 1958); Convenção n. 138 sobre Idade Mínima para Admissão (adotada pela OIT em 1973); Convenção n. 182 sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (adotada pela OIT em 1999).

À exceção da Convenção n. 87, o Brasil ratificou todas as demais convenções fundamentais no trabalho, repercutindo, no plano constitucional, em grande medida, os fundamentos constitutivos dos princípios e direitos fundamentais do trabalho enunciados pela Declaração de 1998.

Na linha da explicação dada por Jean-Claude Javillier, compreende-se que tais princípios e direitos fundamentais no trabalho são reconhecidos como *direitos humanos trabalhistas*, pois traduzem um “piso social” para o mundo do trabalho,

---

<sup>30</sup> A expressão "giro estratégico" consta do texto de FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. Direitos sociais e direitos fundamentais na perspectiva da declaração da OIT de 1998: um caso de *soft law* no rumo de sua efetividade. In: GOMES; FREITAS JÚNIOR, 2014. p.13.



---

numa tentativa de fixação de um padrão universal de proteção trabalhista para a comunidade internacional.<sup>31</sup>

Nessa perspectiva, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado também reforçam a tese de que todos os Estados signatários da OIT devem se comprometer a respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho dados pela Declaração de 1998.<sup>32</sup> Para Rúbia Zanotelli de Alvarenga, esse compromisso abrange inclusive os Estados que não ratificaram as convenções fundamentais correspondentes, isso porque as linhas diretivas dos princípios e direitos previstos na Declaração de 1988 também estão, na origem, enunciadas na Constituição da OIT, de 1946, e na Declaração de Filadélfia, de 1944 – documentos a que aderiram voluntariamente os Estados-membros da OIT.<sup>33</sup>

Sob a perspectiva da prática justrabalhista, resta saber se a jurisprudência incorporou tais referências de costume internacional e de *jus cogens*<sup>34</sup> em seu padrão decisório, circunstância que justificaria a aplicação das convenções fundamentais da OIT, enunciadas pela Declaração de 1998, independentemente da formalidade de ratificação. Lembrando aqui que, no caso brasileiro, a Convenção n. 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização é a única convenção fundamental da OIT que ainda não foi ratificada pelo Brasil<sup>35</sup>.

No trajeto da pesquisa jurisprudencial, cujos resultados são apresentados neste artigo, foram selecionados os acórdãos do TST que fazem referência à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Para viabilizar a pesquisa e filtrar os acórdãos, utilizaram-se as expressões “declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho”, “declaração da OIT de 1998”, “declaração de 1998 da OIT”, “declaração da OIT

---

<sup>31</sup> JAVILLIER, 2003. p. 23.

<sup>32</sup> DELGADO; DELGADO, 2019.

<sup>33</sup> ALVARENGA, 2018. p. 17. A Constituição da OIT, de 1919, lavrada no interior do Tratado de Versalhes, sofreu diversas emendas, inclusive em 1946; esta emenda, a propósito, é que tornou a Declaração de Filadélfia um documento anexo à própria Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

<sup>34</sup> BELTRAMELLI NETO, 2018. p. 347.

<sup>35</sup> DELGADO; DELGADO, 2019. p. 151-172.



---

sobre os princípios fundamentais no trabalho”, “declaração da OIT sobre os direitos fundamentais no trabalho”, todas como argumentos de pesquisa, no campo “Palavras na ementa (e)” do sistema de pesquisa jurisprudencial do TST <sup>36</sup>. Também foi considerado o recorte temporal de 31/12/2004 a 31/12/2019.

Ressalte-se que, nessa pesquisa, as convenções fundamentais da OIT não foram indicadas nominalmente. O objetivo foi o de verificar o manejo, exclusivo, da Declaração da OIT de 1998.

Com os parâmetros de pesquisa demarcados, chegou-se a uma amostra de sete ementas de acórdãos; entre as quais quatro serão aqui apresentadas.<sup>37</sup>

A primeira ementa de acórdão selecionada, publicada em 2005, indica a Declaração de 1998 como argumento importante da decisão prolatada (embora não o único, evidentemente), reforçando, dessa forma, a relevância da referida Declaração de Direitos da OIT.

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. RACISMO. DISCRIMINAÇÃO. OFENSAS VERBAIS. 1. O ordenamento jurídico brasileiro e normas internacionais proíbem ao empregador e a qualquer pessoa a adoção de qualquer prática que implique preconceito ou discriminação em virtude de raça. Constituição Federal, 3º, inciso IV e art. 5º caput. Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 62150, de 19.01.1968, em que se preconiza a eliminação de toda discriminação em matéria de emprego, inclusive por motivos de raça. Assim também a **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho** e seu Seguimento, na qual se reafirmou o compromisso dos Estados-membros, dentre os quais figura o Brasil, de aplicar o princípio da não-discriminação em matéria de emprego e ocupação. Nesse sentido também a Lei nº 9.029, de 13.04.95. 2. A emissão de vocativos de cunho explicitamente racista e de conteúdo depreciativo, dirigidos por chefe imediato a empregado negro, constitui ato injurioso, ofensivo da dignidade da pessoa humana. Patente que constringe e humilha o ser humano, provocando-lhe profunda dor na alma. Comportamento discriminatório e preconceituoso desse jaez não apenas

---

<sup>36</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>

<sup>37</sup> Conforme exposto, adota-se o critério de transcrever a ementa de apenas dois acórdãos por relator específico, caso haja maior número de acórdãos encontrados. No caso da Declaração Internacional de 1998, cinco acórdãos são de autoria do Ministro Alberto Bresciani de Fontan Pereira (que terá, assim, duas ementas aqui divulgadas), aos quais se somam um acórdão de relatoria da Ministra Rosa Maria Weber e outro da lavra do Ministro João Oreste Dalazen. Será observada, conforme explicitado, a ordem cronológica de publicação do respectivo acórdão, do mais antigo para o mais recente.



---

merece o mais candente repúdio da cidadania, como também gera direito a uma compensação pelo dano moral daí advindo. 3. Incumbe ao empregador velar pela respeitabilidade, civilidade e decoro no ambiente de trabalho, como obrigações conexas do contrato de emprego, cabendo-lhe responsabilidade civil por quaisquer danos causados a outrem por seus prepostos (Código Civil de 2002, arts. 932, 111 e 933). 4. Recurso de revista de que não se conhece, no particular.<sup>38</sup>

A segunda ementa de acórdão selecionada, publicada em 2011, apresenta sólidas referências do Direito Constitucional do Trabalho e do Direito Internacional do Trabalho. A decisão indica a Declaração de 1998 no conjunto das referências normativas apresentadas.

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO EMBARGADO PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/2007. GARANTIA DE EMPREGO. ACIDENTE DE TRABALHO. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO. COMPATIBILIDADE. EMPREGADO CONTRATADO POR EXPERIÊNCIA. 1. As regras valem, os princípios valem; o valor que neles se insere se exprime em graus distintos. Os princípios, enquanto valores fundamentais, governam a Constituição, o regímen, a ordem jurídica. Não são apenas a lei, mas o Direito em toda a sua extensão, substancialidade, plenitude e abrangência. A esta altura, os princípios se medem normativamente, ou seja, têm alcance de norma e se traduzem por uma dimensão valorativa, maior ou menor, que a doutrina reconhece e a experiência consagra. Consagração observada de perto na positividade dos textos constitucionais, donde passam à esfera decisória dos arestos, até constituírem com estes aquela jurisprudência principal, a que se reporta, com toda a argúcia, García de Enterría. Essa jurisprudência tem feito a força dos princípios e o prestígio de sua normatividade – traço coetâneo de um novo Estado de Direito cuja base assenta já na materialidade e preeminências dos princípios. A importância vital que os princípios assumem para os ordenamentos jurídicos se torna cada vez mais evidente, sobretudo se lhes examinarmos a função e presença no corpo das Constituições contemporâneas, onde aparecem como os pontos axiológicos de mais alto destaque e prestígio com que fundamentar na Hermenêutica dos tribunais e legitimidade dos preceitos da ordem constitucional. Como vão longe os tempos em que os princípios, alojados nos Códigos, exercitavam unicamente a função supletiva ou subsidiária, vinculados à questão da capacidade ou suficiência normativa do ordenamento jurídico, conforme a doutrina positivista da compreensão do Direito como mero sistema de leis, com total exclusão de valores, ou seja, com ignorância completa da dimensão axiológica dos princípios!(...) O ponto central da grande transformação por que passam os princípios reside, em rigor, no caráter e no lugar de sua normatividade, depois que esta, inconcussamente proclamada e reconhecida pela doutrina mais moderna, salta dos Códigos,

---

<sup>38</sup> BRASIL, 2005. (Grifos acrescentados).



onde os princípios eram fontes de mero teor supletório, para as Constituições, onde em nossos dias se convertem em fundamento de toda a ordem jurídica, na qualidade de princípios constitucionais. Postos no ponto mais alto da escala normativa, eles mesmos, sendo normas, se tornam, doravante, as normas supremas do ordenamento. Servindo de pautas ou critérios por excelência para a avaliação de todos os conteúdos normativos, os princípios, desde sua constitucionalização, que é ao mesmo passo posituação no mais alto grau, recebem como instância valorativa máxima categoria constitucional, rodeada do prestígio e da hegemonia que se confere às normas inseridas na Lei das Leis. Com esta relevância adicional, os princípios se convertem igualmente em norma normarum, ou seja, norma das normas (PAULO BONAVIDES, Curso de Direito Constitucional - 18ª ed. - São Paulo: Malheiros, 2006, pp. 288-90). 2. Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. A concepção do homem-objeto, como visto, constitui justamente a antítese da noção da dignidade da pessoa humana (...). No que concerne à vinculação aos direitos fundamentais, há que ressaltar a particular relevância da função exercida pelos órgãos do Poder Judiciário, na medida em que não apenas se encontram, eles próprios, também vinculados à Constituição e aos direitos fundamentais, mas que exercem, para além disso (e em função disso), o controle da constitucionalidade dos demais atos estatais, de tal sorte que os tribunais dispõem – consoante já se assinalou em outro contexto – simultaneamente do poder e do dever de não aplicar os atos contrários à Constituição, de modo especial os ofensivos aos direitos fundamentais, inclusive declarando-lhes a inconstitucionalidade. É neste contexto que se têm sustentado que são os próprios tribunais, de modo especial a Jurisdição Constitucional por intermédio de seu órgão máximo, que definem, para si mesmos e para os demais órgãos estatais, o conteúdo e sentido correto dos demais direitos fundamentais. Paralelamente a esta dimensão negativa da vinculação do Poder Judiciário aos direitos fundamentais, J. Miranda, ilustre mestre de Lisboa, aponta a existência de uma faceta positiva, no sentido de que os juízes e tribunais estão obrigados, por meio da aplicação, interpretação e integração, a outorgar às normas de direitos fundamentais a maior eficácia possível no âmbito do sistema jurídico. Ainda no âmbito destas funções positiva e negativa da eficácia vinculante dos direitos fundamentais, é de destacar-se o dever de os tribunais interpretarem e aplicarem as leis em conformidade com os direitos fundamentais, assim como o dever de colmatação de eventuais lacunas à luz das normas de direitos fundamentais, o que alcança inclusive, a Jurisdição cível, esfera na qual – ainda que numa dimensão diferenciada – também se impõe uma análise da influência exercida pelos direitos fundamentais sobre as normas de direito privado. Neste contexto, constata-se que os direitos fundamentais constituem, ao mesmo tempo, parâmetros materiais e limites para o desenvolvimento judicial do Direito. Por outro lado, a condição peculiar do Poder Judiciário, na medida em que, sendo simultaneamente vinculado à Constituição (e aos direitos fundamentais) e às leis, possui o poder-dever de não aplicar as normas inconstitucionais, revela que eventual conflito entre os princípios da legalidade e da constitucionalidade (isto é, entre lei e Constituição) acaba por resolver-se



em favor do último (INGO WOLFGANG SARLET, *Eficácia dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Editora Livraria do Advogado, 2001, pp. 110-1 e 335-6). 3. Incumbe ao empregador, independentemente da modalidade de vínculo, o dever de proporcionar ao empregado as condições de higiene, saúde e segurança no ambiente laboral, sob pena de afronta ao princípio da prevenção do dano ao meio ambiente, exteriorizado, no âmbito do Direito do Trabalho, na literalidade do artigo 7º, XXII, da Carta Magna, segundo o qual é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, dentre outros, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 4. A exegese perfilhada permite que se atribua ao mencionado princípio máxima efetividade, outorgando-lhe o sentido que mais eficácia lhe dê (...) e conferindo a essa norma fundamental, ligada a todas as outras normas, o máximo de capacidade de regulamentação e de realização (JORGE MIRANDA, *Manual de Direito Constitucional*. Tomo II – Constituição. 5ª. ed., revista e atualizada. Lisboa: Coimbra Editora, 2003, pág. 291), de modo a permitir a concretização não apenas do direito fundamental a um meio ambiente equilibrado (CR, arts. 200, caput e VIII, e 225), mas também do direito fundamental à saúde do trabalhador (CR, art. 6º), uma das dimensões do direito à vida, o qual constitui suporte para existência e gozo dos demais direitos (...), sendo necessário, para sua proteção, assegurar-se os seus pilares básicos: trabalho digno e saúde (RAIMUNDO SIMÃO DE MELO, *Proteção legal e tutela coletiva do meio ambiente do trabalho*. In: *Meio Ambiente do Trabalho – coordenação Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, pp. 13-4). 5. Quando o constituinte estabeleceu que a ordem econômica deve se atentar para o princípio da função social da propriedade (art. 170, III), atingiu a empresa que é uma das unidades econômicas mais importantes no hodierno sistema capitalista. Nessa direção Enzo Roppo observa, com acerto, que o atual processo econômico é determinado e impulsionado pela empresa, e já não pela propriedade em sua acepção clássica. Ao esquadrihar a dicção do mencionado dispositivo constitucional, Eros Grau sublinha: ‘O que mais releva enfatizar, entretanto, é o fato de que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário – ou a quem detém o poder de controle, na empresa – o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte da imposição de comportamentos positivos – prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer – ao detentor do poder que deflui da propriedade’. Indubitavelmente, essa imposição de comportamento positivo ao titular da empresa, quando manifestada na esfera trabalhista, significa um atuar em favor dos empregados, o que, na prática, é representado pela valorização do trabalhador, por meio de um ambiente hígido, salário justo e, acima de tudo, por um tratamento que enalteça a sua dignidade enquanto ser humano (arts. 1º, 3º, 6º, 170 e 193, todos da CF) (JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO in *Responsabilidade Civil no direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2ª ed., 2007, p. 335). 6. A boa-fé expande as fontes dos deveres obrigacionais, posicionando-se ao lado da vontade e dotando a obrigação de deveres orientados a interesses distintos dos vinculados estritamente à prestação, tais como o não-surgimento de danos decorrentes da prestação realizada ou a realização do melhor adimplemento (JORGE CESA FERREIRA DA SILVA, *A Boa-fé e a Violação Positiva do Contrato* - Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 270). 7. Tendo o empregador o dever de proteção, de segurança, de zelo pela incolumidade física e mental de seus empregados, não se harmoniza com a boa-fé



objetiva, tampouco com a função social da empresa, o rompimento do contrato de trabalho, logo após o retorno do afastamento ocasionado pelo acidente de trabalho sofrido na entrega do labor ao empreendimento patronal, ainda que o liame tenha sido firmado a termo, presumindo-se – presunção juris tantum - discriminatória a extinção do vínculo em tais circunstâncias, considerada a situação de debilidade física comumente verificada no período que sucede a alta previdenciária, a acarretar a ilicitude da dispensa, pelo abuso que traduz, e viciar o ato, eivando-o de nulidade. 8. O art. 3º, IV, da Carta Política situa entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil o combate a todas as formas de discriminação. 9. A Convenção 117 da OIT, sobre os objetivos e normas básicas da política social, ratificada pelo Brasil em 24.3.69 e promulgada pelo Decreto 66.496/70, estabelece, no art. 14, que os Estados Membros devem construir uma política social que tenha por finalidade a supressão de todas as formas de discriminação, especialmente em matéria de legislação e contratos de trabalho e admissão a empregos públicos ou privados e condições de contratação e de trabalho. 10. Mais recentemente, a **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998**, ao reconhecer a necessidade de se respeitar, promover e aplicar um patamar mínimo de princípios e direitos nas relações de trabalho, que são fundamentais para os trabalhadores, novamente entroniza o princípio da não-discriminação em matéria de emprego ou ocupação, reafirmando, assim, o compromisso e a disposição das nações participantes dessa organização. 11. Embora não desejado por nenhuma das partes, abstraindo a questão relativa à culpa, o acidente de trabalho reflete fatalidade que é suportada por toda a sociedade: pelo Estado - mediante pagamento dos benefícios previdenciários pertinentes-, pelo empregador - com a manutenção do emprego por no mínimo um ano após o retorno do afastamento-, pelo empregado – parte naturalmente mais prejudicada no evento danoso. 12. O empregado acidentado, após o afastamento e gozo do benefício previdenciário, quando retorna, passa a entregar novamente sua força de trabalho em contraprestação à remuneração percebida, sem prejuízo para o empregador. 13. Logo, a extensão da garantia de emprego ao empregado em contrato de experiência, longe de exigir maiores sacrifícios por parte do empregador, apenas assegura a manutenção do vínculo a trabalhador selecionado pela própria parte patronal, para experimentação e ulterior contratação – condicionada aos resultados do lapso experimental, os quais, em caso de acidente de trabalho ocorrido justamente nesse período, resultam evidentemente prejudicados. 14. A própria interpretação literal do art. 118 da Lei 8.213/91 – que não distingue entre as modalidades de contrato de trabalho - viabiliza o alcance da garantia de emprego a trabalhador acidentado em contrato a termo - compreensão que, com maior razão, abraça os contratos firmados por experiência. 15. Cabe a esta Justiça Especializada, na interpretação do ordenamento jurídico e na aplicação dos princípios constitucionalmente consagrados, assegurar que empregados pessoalmente vitimados não tenham seus prejuízos majorados com a perda do meio de sustento, em momento no qual tentam retornar ao estado, físico e mental, em que se encontravam anteriormente ao acidente de trabalho sofrido na inserção de sua mão-de-obra na cadeia produtiva do empregador. 16. Consideradas tais peculiaridades, a atual jurisprudência desta Casa tem se inclinado no sentido da ampla compatibilidade dos contratos de experiência e demais contratos a termo com a garantia de emprego decorrente de acidente de trabalho, consoante revelam recentes precedentes. 17. Impõe-se concluir



---

que o empregado contratado por experiência, uma vez acidentado, tem o contrato de trabalho suspenso até o efetivo retorno ao trabalho, e, tratando-se de suspensão do contrato de trabalho, o prazo avençado para o seu termo volta a correr após o retorno ao trabalho, sendo absorvido pelo próprio período da garantia de emprego. 18. O argumento da embargante, no sentido de que o direito positivo vigente não ampara a garantia de emprego do empregado acidentado em contrato por experiência não alcança êxito. 19. Ao reconhecer o direito do autor à indenização referente ao período estável de 12 meses e consectários, a Turma privilegiou os princípios da proporcionalidade, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da função social da empresa, do meio ambiente de trabalho seguro, da boa-fé objetiva e da não-discriminação, imprimindo interpretação sistemática da legislação pertinente, à luz da Constituição da República – norma fundamental do ordenamento jurídico. Recurso de embargos conhecido e não provido”.<sup>39</sup>

A terceira ementa de acórdão selecionada, publicada em 2016, também indica a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no conjunto das referências normativas apresentadas.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 5.869/1973 - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE DO DESPACHO DENEGATÓRIO. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE EXARADO PELO JUÍZO "A QUO". NULIDADE NÃO CONFIGURADA. O trancamento do recurso, na origem, nenhum preceito viola, na medida em que exercitado o juízo de admissibilidade dentro dos limites da lei (CLT, art. 896, § 1º). 2 . NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não são toleradas, em sede recursal (sobretudo na via extraordinária), razões que remetam o julgador a outras peças dos autos. Incumbe ao recorrente fazer claras, em sua insurreição, todas as situações que, no âmbito processual, motivam-no. Somente estas nuances, quando moldadas aos permissivos legais, serão devolvidas ao conhecimento da Corte "ad quem". No recurso de revista, a despeito de traçar digressão sobre a necessidade de questionamento e de ampla resposta jurisdicional (aspectos teóricos em que está coberta de razão), a parte jamais declina quais os pontos omitidos em embargos de declaração e qual seria a sua relevância, para eventual conhecimento e sucesso do apelo extraordinário. 3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADOS QUE AJUIZARAM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. O direito potestativo do empregador à dispensa de seus empregados sofre limites pelo direito laboral. Na hipótese, o Regional constatou que a dispensa do empregado configura abuso de direito, por discriminatória e retaliativa. Assim, configura-se o dano "in re ipsa", pela ofensa à dignidade do empregado e ao seu livre acesso à Justiça. 4. DANO MORAL. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. APELO DESFUNDAMENTADO. Na ausência de indicação expressa e direta de ofensa à Lei ou à Constituição, de

---

<sup>39</sup> BRASIL, 2011. (Grifos acrescentados).



---

contrariedade a súmula desta Corte, ou da ocorrência de divergência jurisprudencial, não merece trânsito o recurso de revista (CLT, art. 896). Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. DIREITO DE REINTEGRAÇÃO. O princípio da não discriminação nas relações de trabalho está positivado na **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, nas Convenções 111 e 117, bem como na Lei nº 9.029/1995, cujo rol do art. 1º tem a hermenêutica ampliada justificada pelo art. 8º da CLT. Na hipótese dos autos, demonstrada a ilicitude da conduta, é devida a reintegração do empregado, nos termos do art. 4º da Lei nº 9.029/1995. Recurso de revista conhecido e provido. 2. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O Regional não menciona no acórdão qual o valor arbitrado à condenação, razão pela qual impossível a aferição de sua razoabilidade (Súmula 297/TST). Recurso de revista não conhecido.<sup>40</sup>

A quarta ementa de acórdão selecionada, publicada em 2019, também insere a referência à Declaração Internacional da OIT de 1998 com parte relevante dos fundamentos explicitados na referida ementa.

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. DIREITO DE REINTEGRAÇÃO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CARACTERIZADA. 1. A Eg. 3ª Turma conheceu do recurso de revista do reclamante e deu-lhe provimento para, decretada a nulidade dos atos de despedimento, condenar a reclamada à reintegração do autor, bem como ao pagamento dos salários e demais vantagens do período de afastamento. Concluiu que "o princípio da não discriminação nas relações de trabalho está positivado na **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, nas Convenções 111 e 117, bem como na Lei nº 9.029/1995, cujo rol do art. 1º tem a hermenêutica ampliada justificada pelo art. 8º da CLT", e que, "na hipótese dos autos, demonstrada a ilicitude da conduta, é devida a reintegração do empregado, nos termos do art. 4º da Lei nº 9.029/1995". 2. O v. acórdão embargado foi publicado sob a vigência da Lei nº 13.015/2014, que imprimiu nova redação ao art. 894, II, da CLT, no sentido de que somente é cabível o recurso de embargos quando demonstrada divergência jurisprudencial entre Turmas do TST (OJ 95/SBDI-1) ou destas com as decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais ou contrariedade a súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal. Ociosa, portanto, a indicação de ofensa a dispositivos de Lei e da Constituição. 3. O único aresto colacionado sequer tangencia a discussão central do acórdão embargado, limitando-se a sufragar tese no sentido de que a norma do art.

---

<sup>40</sup> BRASIL, 2016. (Grifos acrescentados).



---

7º, I, da CF é de eficácia limitada e de que, ainda que caracterizada dispensa discriminatória, diante da inexistência de legislação que confira alguma proteção efetiva ao trabalhador - no caso daqueles autos, estabilidade e reintegração no emprego -, a dispensa é ato potestativo do empregador. Nele, não há uma linha sequer abordando a questão à luz das disposições da Lei nº 9.029/1995. 4. A falta de pronunciamento exposto, no paradigma colacionado, sob o prisma da discussão trazida nos presentes autos, que gira em torno da aplicabilidade ou não do rol da Lei nº 9.029/1995, que foi indicada pela Eg. 3ª Turma como fundamento legal para a reintegração do obreiro, inviabiliza o cotejo analítico de teses, na forma exigida pelo art. 894, II, da CLT e orientada na Súmula 296, I, do TST. Recurso de embargos não conhecido.<sup>41</sup>

No caso específico da pesquisa jurisprudencial referente à Declaração de 1998, observa-se que as Convenções Fundamentais da OIT indicadas na Declaração de 1998 são recorrentemente citadas no padrão decisório do TST, mesmo que nem sempre a própria Declaração de 1998 seja nominalmente identificada.

Ou seja, diferentemente do padrão regulatório adotado quanto à aplicação das Declarações de Direitos da OIT, o TST tradicionalmente incorpora as Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas pelo Brasil como fonte formal obrigatória nas situações judicializadas referentes a temáticas próprias do Direito Internacional do Trabalho. Aliás, as Convenções Internacionais da OIT ratificadas são reconhecidas, no padrão regulatório do TST, como a principal fonte jurídica da regulamentação internacional do trabalho<sup>42</sup>.

Assim, o que se comprova pelo número ainda exíguo de ementas de acórdãos capturadas na pesquisa, é que o giro normativo produzido pela OIT com a Declaração de 1998, no sentido de diversificar sua atividade política e seu instrumental normativo, mediante ênfase na Declaração de Direitos, não produziu grandes reflexos no padrão decisório do TST, que mantém as Convenções Internacionais da OIT devidamente ratificadas como o padrão normativo prioritário de referência.

---

<sup>41</sup> BRASIL, 2019. (Grifos acrescentados).

<sup>42</sup> Importante reforçar que o Direito Internacional do Trabalho não se encerra nas normas criadas pela OIT, apesar de seu protagonismo e importância. A respeito, consultar: VALTICOS, 1977. p. 21.



---

#### 5.4 A DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE A JUSTIÇA SOCIAL PARA UMA GLOBALIZAÇÃO JUSTA

A *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, adotada pela OIT em 2008, “expressa a visão contemporânea do mandato da OIT na era da globalização”. Trata-se de uma Declaração que reafirma os princípios e valores constitutivos da OIT, fortalecendo-os, para que a OIT possa responder aos desafios do século XXI. Reflete, assim, o amplo consenso sobre a necessidade de uma dimensão social para a globalização, com vistas ao alcance do progresso e da justiça social<sup>43</sup>.

No trajeto da pesquisa jurisprudencial, objetivou-se filtrar acórdãos do TST que fazem referência à Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa. Para viabilizar a pesquisa e filtrar os acórdãos, utilizaram-se as expressões “declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização justa”, “declaração da OIT de 2008”, “declaração da OIT sobre justiça social”, “declaração da OIT sobre globalização justa” e “declaração da OIT sobre globalização”, todas como argumentos de pesquisa inseridos no campo “Palavras na ementa (e)” do sistema de pesquisa jurisprudencial do TST.<sup>44</sup> Aqui também o recorte temporal considerado foi de 31/12/2004 a 31/12/2019.

Com os parâmetros de pesquisa demarcados, não foi encontrado nenhum acórdão com a indicação, na ementa, da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa. Tal circunstância revela importante ausência no padrão decisório levantado.

A conclusão anteriormente apresentada quanto à indicação da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT na jurisprudência do TST aqui se repete. É possível que a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa tenha sido eventualmente citada no

---

<sup>43</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665217.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665217.pdf). Acesso em 27/06/2019.

<sup>44</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>



---

corpo dos acórdãos, o que seria um indicativo de que o documento internacional serviria como argumento de reforço da decisão prolatada. De toda maneira, incidem aqui, novamente, as ponderações já feitas no final do item III deste artigo, a explicarem, em seu conjunto, em certa medida, esta ausência de menções à Declaração de 2008 da OIT em ementas de acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho.

## 5.5 A DECLARAÇÃO DO CENTENÁRIO DA OIT PARA O FUTURO DO TRABALHO

Por ocasião de seu centenário (1919-2019), a OIT adotou, na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, a *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho*, documento que reafirma sua missão de justiça social, projetando-a como referência prevalecte para o segundo século de sua existência.

A Declaração do Centenário da OIT apresenta valor simbólico e político relevantes, por reforçar a missão de justiça social da OIT em seus cem anos de existência, além de projetar as perspectivas de atuação da Organização Internacional para o futuro do trabalho.

É importante registrar que a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, divulgada em meados de 2019, não foi objeto de pesquisa jurisprudencial, em razão do limite temporal observado nesta pesquisa (31/12/2004 a 31/12/2019).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de amostra de pesquisa metodologicamente selecionada procurou-se verificar como as diretrizes internacionais constitucionalizadas para o Direito do Trabalho foram utilizadas na fundamentação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, no período de 31/12/2004 a 31/05/2019, ou seja, considerado um prazo de



---

15 anos. Buscou-se analisar, especificamente, o padrão regulatório do TST quanto à aplicação das Declarações de Direitos da OIT na fundamentação e na prática jurisprudencial trabalhista. O levantamento jurisprudencial foi realizado a partir do site oficial do TST, sendo as diversas nomenclaturas atribuídas às declarações lançadas especificamente no campo “Palavras na ementa”.

No campo da regulação judicial trabalhista, constatou-se, consideradas as limitações da pesquisa proposta, que as Declarações de Direitos da OIT não são frequentemente reconhecidas como padrão normativo vinculante a subsidiar as decisões judiciais em temas de Direitos Humanos, Direito Internacional e Direito Constitucional do Trabalho, sendo sua aplicação ainda um desafio para o TST.

O padrão decisório do TST sinaliza para duas importantes conclusões.

Primeiro, o giro normativo produzido pela OIT, ao final do século XX, com diversificação de sua atividade política e de seu instrumental normativo, no sentido de enfatizar o sistema de *soft law*, sobretudo por meio das Declarações de Direitos, não produziu grandes reflexos no padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho, que mantém as Convenções Internacionais da OIT ratificadas como padrão normativo prioritário de referência.

Ou seja, o padrão decisório do TST em temas vinculados ao Direito Internacional do Trabalho ainda é construído, na perspectiva do Direito Internacional, com suporte quase que exclusivo no sistema da *hard law*, ou seja, com base nas Convenções Internacionais da OIT que foram ratificadas pelo Brasil.

Segundo, no campo da regulação judicial trabalhista, a aplicação das Declarações de Direitos da OIT, nas decisões do TST, ainda é um desafio, circunstância que reduz a possibilidade de interseção ampla entre as normas da OIT e as normas domésticas.

Enfim, compreende-se existir espaço para o aperfeiçoamento da jurisprudência trabalhista, de modo que as Declarações de Direitos da OIT sejam também referenciadas no padrão decisório, num contexto de integração sistêmica ao conjunto normativo próprio dos Direitos Humanos, do Direito Internacional do Trabalho e do Direito Constitucional do Trabalho.



---

A aproximação e a convergência desse conjunto normativo são fundamentais para se fortalecer a missão de justiça social do Poder Judiciário Trabalhista, apresentando-se, ainda, como um passo decisivo para a consagração das Declarações de Direitos da OIT na jurisprudência da Corte Trabalhista brasileira.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 e as Convenções Fundamentais da OIT Comentadas**. São Paulo: LTr, 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2016.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. 5.ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua Missão de Justiça Social. In: **Revista Pensamento Jurídico**. São Paulo. Vol. 13, nº 2, jul./dez. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Declaração de 1998 da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: parâmetros de um marco civilizatório e regulatório para os direitos humanos dos trabalhadores. In: **Revista da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT**, ano 6, n. 6 (jan/dez. 2019). Belo Horizonte: RTM, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Papel da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho;



---

DELGADO, Gabriela Neves. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Justiça do Trabalho e Sistema Trabalhista: Elementos para a Efetividade do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho. Volume I. São Paulo: Editora **Revista dos Tribunais**, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Volume II. São Paulo: Editora **Revista dos Tribunais**, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Volume III. São Paulo: Editora **Revista dos Tribunais**, 2013.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Coordenadores). **Direito Internacional do Trabalho**: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador. São Paulo: LTr, 2018.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. Direitos sociais e direitos fundamentais na perspectiva da declaração da OIT de 1998: um caso de *soft law* no rumo de sua efetividade. *In*: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues (Orgs.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Introducción a OIT. Derechos fundamentales en el trabajo**. *Madri*: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/história/lang--pt/index.htm>.



---

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tripartismo e Diálogo Social**. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650874/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650874/lang--pt/index.htm).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_227046.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227046.pdf).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665217.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665217.pdf)

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SZABO, Imre. *Fundamentos históricos de los derechos humanos y desarrollos posteriores*. In: VASAK, Karel (editor general). **Las dimensiones internacionales de los derechos humanos**. Volume I. España: Serbal/Unesco, 1984.

SIMMA, Bruno; ALSTON, Phillip. *The Sources of Human Rights Law: Custom, Jus Cogens and General Principles*. **The Australian Year Book of International Law**, vol. 12, n. 1, 01 Jan. 1992.

SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

VALTICOS, Nicolas. **Derecho Internacional Del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 1977.

WELLMAN, Carl. **The Moral Dimension of Human Rights Documents**. Oxford: Oxford University Press, 2010.

