



REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO DA UFRGS

VOLUME ESPECIAL - NÚMERO 39

OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores

OIT: solidarity and fraternity in the protection of the human rights of workers



Luciane Cardoso Barzotto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira
Universidade Federal de Pelotas



OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores

OIT: solidarity and fraternity in the protection of the human rights of workers

Luciane Cardoso Barzotto*

Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira**

REFERÊNCIA

BARZOTTO, Luciane Cardoso; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 141-156, dez. 2018.

RESUMO

O trabalho presente analisa as normas internacionais do trabalho e a atuação da OIT como expressão do princípio da fraternidade o qual compõe, ao lado da liberdade e da igualdade, o marco fundamental dos direitos humanos dos trabalhadores. Analisa-se ainda a produção normativa da União Europeia e o tratamento solidarista que este bloco econômico dá aos direitos laborais.

ABSTRACT

The present work examines international labor standards and the ILO's work as an expression of the principle of fraternity which, alongside freedom and equality, constitutes the fundamental human rights framework for workers. It also analyzes the normative production of the European Union and the solidarity treatment that this economic bloc gives to labor rights.

PALAVRAS-CHAVE

Solidariedade. Fraternidade. Direitos Humanos dos Trabalhadores.

KEYWORDS

Solidarity. Fraternity. Human Rights of Workers

SUMÁRIO

Introdução. 1. Solidariedade: princípios sociais e trabalhistas da União Europeia e o caminho da Fraternidade. 2. Direitos Humanos dos Trabalhadores como princípios na OIT: a ênfase na atuação com base no princípio da fraternidade. 3. A OIT e a Fraternidade: Constituição, Normas, Tripartismo e Diálogo Social. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

Discussões sobre tecnologia, digitalização, flexibilização e desestruturação do mundo do trabalho demonstram o descompasso legislativo laboral e perquire-se se o Direito Internacional seria uma das formas para garantir a proteção normativa do trabalhador. Para responder esta questão verifica-se como os direitos dos trabalhadores são tratados em dois esquemas-

padrão: o modelo da União Europeia (Direito Comunitário) em confronto com o representado pela OIT (Direito Internacional do Trabalho).

Neste cenário, este trabalho, num primeiro momento identifica como a União Europeia estabeleceu, no Capítulo IV, nos artigos 27 a 38, da sua Carta de Direitos Fundamentais¹, os direitos dos trabalhadores como direitos de solidariedade. A União Europeia fez uma opção pela solidariedade estatal na proteção ao

* Professora adjunta da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRGS. Doutorado em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Pós-doutorado pela Universidade de Edimburgo. Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

** Professora visitante da Universidade Federal de Pelotas. Doutorado em Direito Social - Universidad Nacional Autónoma de México, bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

¹ A Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia foi proclamada pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho da União Europeia e pela Comissão Europeia em 7 de dezembro de 2000.





trabalhador, sem descuidar a liberdade e igualdade, mas poderia avançar para um paradigma fraternal comunitário. Como se sabe, a fraternidade vem à tona como princípio político na história do Ocidente, por meio da Revolução Francesa, no interior da famosa tríade: “Liberdade, Igualdade, Fraternidade”. Este ideal foi contemplado de forma mais explícita mediante a liberdade e a igualdade, mas a fraternidade representa um ponto de equilíbrio entre estes direitos fundamentais e sublinha os deveres do Estado social para com os indivíduos e dos indivíduos entre si, na constituição de relações de justiça social.

Num segundo momento, se verifica que a concepção trabalhista da OIT (Organização Internacional do Trabalho) representa um paradigma mais conforme ao modelo da fraternidade tanto na sua forma como em seu conteúdo. A OIT em sua composição tripartite, funcionamento e normatização trabalha com o diálogo, a persuasão, juntamente com declarações propositivas de direitos humanos dos trabalhadores. Para OIT os direitos dos trabalhadores são tidos como princípios e, como tais, expressão do princípio da fraternidade, na medida em que cada ator (empregados, empregadores e governos) deve buscar o ‘funcionamento justo das relações sociais no mercado de trabalho, no respeito à dignidade do trabalhador. Analisa-se, ainda, que a OIT em sua estrutura, funcionamento e políticas pode abarcar uma visão/olhar da fraternidade (justiça social) no mundo do trabalho.

Por fim, de forma exemplificativa e resumida, indica-se de que modo a OIT atua concretamente no Brasil a fim de tentar responder problemas de informalidade, futuro do emprego,

sustentabilidade e governança no mundo do trabalho.

1 SOLIDARIEDADE: PRINCÍPIOS SOCIAIS E TRABALHISTAS DA UNIÃO EUROPEIA E O CAMINHO DA FRATERNIDADE

O que se discute hoje, em termos de União Europeia é se pode existir uma real cidadania para todo o trabalhador do bloco econômico, morador da comunidade.

A cidadania é definida por Marshall como “um status concedido àqueles que são membros integrais de uma comunidade”, no qual “todos [...] são iguais com respeito aos direitos e obrigações²”. Assim, a cidadania foi ampliada ao longo dos séculos pela expansão dos direitos dos membros da comunidade. O desenvolvimento dos Direitos Humanos evolui historicamente como os elementos de cidadania, os quais contemplam os direitos civis, no século XVIII, os direitos políticos, no século XIX, e os direitos sociais, no século XX.

Estes direitos que ampliaram a cidadania no âmbito europeu estão atualmente contemplados em vários instrumentos, entre os quais a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (CEDH), corresponde ao “[...] primeiro tratado moderno em matéria de Direitos Humanos inspirado na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU)”³, e foi instituída em 1950. A aplicação da CEDH é controlada por um órgão permanente, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH), que foi implantado em 1994⁴. A CEDH desde a sua instituição demonstrou a preocupação com a igualdade (não-

²MARSHALL, T. H. y BOTTOMORE, Tom. *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza, 1998, p. 37.

³UNIÃO EUROPEIA. *Manual sobre legislação europeia antidiscriminação*. Luxemburgo: Serviços das Publicações da União Europeia, 2011, p. 12.

⁴Cf. OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero – o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016, p. 283.





discriminação), com o objetivo garantir a igualdade de tratamento no gozo de todos os direitos reconhecidos pela referida Convenção, fazendo com que o princípio da não discriminação se tornasse “[...] um princípio orientador de inúmeros documentos do Conselho da Europa (CdE)”⁵, com atenção especial para o mundo do trabalho. Entretanto, cabe esclarecer que até “[...] 2000, a legislação antidiscriminação na União Europeia (EU) se aplicava exclusivamente aos domínios do emprego e da segurança social e proibia unicamente a discriminação em razão do sexo”⁶. Por isso, a partir de 1970:

Diversos grupos da sociedade civil começaram a exigir que a proibição da discriminação presente na legislação da União Europeia (EU) abarcar-se, também a raça ou origem étnica, a religião ou crença, a deficiência, a idade e a orientação sexual, fazendo com que o Tratado da Comunidade Europeia (CEE) de 1957, sofresse adaptações e alterações por meio das denominadas Diretivas⁷.

As Diretivas fazem parte dos instrumentos jurídicos que as instituições europeias dispõem para aplicação de suas políticas, e são utilizadas no âmbito da harmonização das legislações nacionais e, se caracterizam pela flexibilidade de sua utilização, pois os Estados-Membros têm a liberdade de escolherem os meios para alcançar seus objetivos. Desta forma, algumas Diretivas⁸ e uma Recomendação (1992), tratam especificamente da aplicação efetiva da concretização do princípio de igualdade e da não

discriminação entre homens e mulheres⁹. Neste ponto, o Tratado de Roma fundador da Comunidade Econômica Europeia (CEE) e da Comunidade Europeia de Energia Atômica Europeia (EURATOM), de 1957, tinham objetivos econômicos e políticos bem definidos e seus conteúdos apresentavam características próprias para atender a criação de um mercado comum, sem fazer referência, nem privilegiar a igualdade de direitos ou a proteção dos Direitos Humanos de seus cidadãos, pois, somente alguns anos mais tarde com a criação das Diretivas específicas – já mencionadas – foram abordados os temas como a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres e a proibição de discriminação em razão de sexo (mas não em razão de gênero). Mais tarde, em dezembro de 2000, a União Europeia e os seus Estados-Membros decidiram proclamar a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reuniu, pela primeira vez, num único texto, os direitos civis e políticos, os direitos econômicos, e os direitos sociais dos cidadãos europeus, que estavam dispersos em inúmeras e diferentes leis nacionais e convenções internacionais:

Contudo, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia naquele período era apenas reconhecida como uma declaração e, por isso, não era juridicamente vinculativa, significa dizer, que a Carta representava apenas um compromisso político por parte dos Estados-Membros. Após a entrada em vigor do Tratado de Lisboa em 2009, a Carta

⁵ OLIVEIRA, O. M. B. A. de., 2016, p. 283.

⁶ UNIÃO EUROPEIA, *Manual sobre legislação antidiscriminação*, 2011, p. 14.

⁷ OLIVEIRA, O. M. B. A. de., 2016, p. 284.

⁸ Diretivas: 1975/117/CEE, referente à aplicação do princípio de igualdade de retribuição entre trabalhadores masculinos e femininos; 1976/207/CEE, relativa à concretização de igualdade de tratamento entre mulheres e homens no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e as condições de trabalho; 1979/7/CEE, relativa à progressiva do princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria de seguridade social; Recomendação 1992/131/CEE, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho; 1997/80/CE, relativa ao

oferecimento de prova em caso de discriminação em razão de sexo; 2000/43/CE, aplica o princípio de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica; 2000/78/CE, estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional; 2004/113/CE, aplica o princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso a bens e serviços e seu fornecimento e, que tornou extensiva a proteção contra a discriminação com base no sexo; 2006/54/CE, aplicação do princípio de igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre mulheres e homens em domínios ligados ao emprego e a atividade profissional. Cf. UNIÃO EUROPEIA, *Manual sobre legislação antidiscriminação*, 2011.

⁹ OLIVEIRA, O. M. B. A. de., 2016, p. 287.





adquiriu força jurídica vinculativa, ou seja, passou a ter força de uma lei¹⁰.

No Preâmbulo da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, se enfatiza que a mesma:

Baseia-se nos valores indivisíveis e universais da dignidade do ser humano, da liberdade, da igualdade e da solidariedade; assenta nos princípios da democracia e do Estado de Direito. Ao instituir a cidadania da União e ao criar um espaço de liberdade, de segurança e de justiça, coloca o ser humano no cerne da sua ação¹¹.

A Carta também ressalta que a mesma deve ser utilizada para reforçar a proteção aos direitos fundamentais, considerando a evolução da sociedade, do progresso social e da evolução científico e tecnológico. Enfatiza, ainda, que o gozo dos direitos implica responsabilidades e deveres, tanto com as outras pessoas individualmente consideradas, como para a comunidade humana e as gerações futuras, sendo possível identificar uma clara percepção fraterna que implica uma consciência para com o outro, “[...] em respeito à cidadania de todos, que deve abarcar os três espaços de vivência: do próprio cidadão, da comunidade e do Estado Democrático de Direito”¹².

Destaca-se que a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia apresenta em sua estrutura um Preâmbulo e cinquenta e quatro artigos (54), distribuídos em sete (7) Capítulos assim denominados: Dignidade, Liberdades, Igualdade, **Solidariedade**, Cidadania, Justiça e Disposições Finais. O Capítulo IV é denominado **SOLIDARIEDADE** e apresenta doze (12) artigos (Artigo 27 a 38), que dizem respeito aos direitos dos trabalhadores e são vistos como direitos sociais, de segunda geração, vinculados a ideia de Estado de Bem Estar Social, assim

explicitado: **Direito à Informação e à consulta dos trabalhadores na empresa** (art.27); **Direito de negociação coletiva e de ação coletiva** (art.28); **Direito de acesso aos serviços de emprego** (art.29); **Proteção em caso de despedida sem justa causa** (art.30); **Condições de trabalho justas e equitativas** (art. 31); **Proibição do trabalho infantil e proteção dos jovens no trabalho** (art. 32); **Vida familiar e vida profissional** (art. 33); **Segurança Social e Assistência Social** (art.34); **Proteção da saúde** (art.35); **Acesso a serviços de interesse econômico geral** (art.36); **Proteção do ambiente** (art. 37); **Defesa dos consumidores** (art.38).

Em síntese, a Carta dos Direitos Fundamentais contém um conteúdo solidarista, embora apta a atingir a fraternidade. Entretanto, como explica Baggio, é necessário compreender a diferença entre os direitos de solidariedade que podem avançar e atingir uma dimensão fraterna, uma vez que:

A solidariedade – como muitas vezes foi historicamente realizada – viabiliza que se faça o bem ao outro mesmo mantendo uma posição de força, uma relação “vertical” que vai do forte ao fraco; a fraternidade, no entanto, pressupõe o relacionamento horizontal, a divisão dos bens de poderes, tanto que sempre mais se está elaborando – na teoria e na prática – a ideia de uma “solidariedade horizontal”, que se refere à ajuda mútua entre diferentes sujeitos, sejam estes pertencentes ao âmbito social, seja no nível da paridade institucional¹³.

Para Baggio a visão de fraternidade se distingue da solidariedade porque uma seria mais vertical (solidariedade) e outra horizontal (fraternidade), alcançando políticas públicas que envolvem a sociedade civil.

¹⁰ OLIVEIRA, O. M. B. A. de., 2016, p. 297.

¹¹ CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA. Jornal Oficial das Comunidades Europeias. Disponível em: <www.europarl.europa.eu>

¹² OLIVEIRA, O. M. B. A. de., 2016, p. 377.

¹³ BAGGIO, Antonio Maria (Org.). *O princípio esquecido*. v.1. São Paulo: Cidade Nova, 2008, p. 23.





Segundo Ildete Silva¹⁴, explica que diversos foram os motivos históricos para que a fraternidade fosse substituída pela solidariedade, como ocorre na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, a qual menciona um Capítulo para a Liberdade, outro para Igualdade e um capítulo específico para a Solidariedade (lembrando de certa forma os valores da Revolução Francesa de 1789 -liberdade, igualdade, fraternidade). Segundo a autora a solidariedade seria uma expressão mais racional e apropriada ao direito, capaz de explicar a interrelação social.

De certo modo deve-se recordar que o Estado de Bem-Estar social, Estado Providência ou Estado Social, é um Estado que tem a finalidade de proteger os direitos dos cidadãos, ou seja, o Estado é visto como uma instituição social e jurídica em que o espaço da solidariedade avança nas leis de proteção aos vulneráveis e nas Constituições nacionais.

Por outro lado, a questão é que apenas a solidariedade não é suficiente para garantir os direitos sociais fundamentais do trabalhador como princípio. Isto porque a solidariedade está dotada de forma a manter a centralidade da posição dos Estados na concretização dos direitos fundamentais, como agente de promoção social, diminuindo a importância da participação do cidadão enquanto pertencente à comunidade local ou global.

As dificuldades de implementação das promessas sociais estão bem representadas por Supiot quando aborda a necessidade de

reinvenção de elementos de solidariedade nos Estados Nacionais, lembrando a análise de Rosanvallon sobre a falência do financiamento do social¹⁵. Neste ponto Gioffré recorda que o princípio da fraternidade auxilia na renovação do Estado Social, reequilibrando a noção de direitos fundamentais de liberdade e igualdade a partir da noção de subsidiariedade¹⁶.

A fraternidade alcançaria uma maior universalidade em função dos elementos que lhe são característicos e podem superar as barreiras nacionais e mesmo internacionais, porque dizem respeito a todas as pessoas enquanto seres humanos, que devem ser reconhecidas pelo outro como livres e iguais.

A vivência e a inclusão do princípio da fraternidade como fundamento de todos os direitos na esfera constitucional, somente será possível:

Com a concretização de um novo vínculo relacional entre mulheres e homens e entre homens e mulheres como partes integrantes da mesma família humana, na busca de uma felicidade não apenas individual, mas coletiva que concretiza o exercício de uma plena cidadania¹⁷.

Os elementos do princípio fraternidade segundo Barzotto, seriam o reconhecimento recíproco, a responsabilidade e o respeito devidos pelos membros de uma comunidade de livres e iguais. A fraternidade, a partir destes elementos não dispensa a solidariedade, mas a aprimora e supera:

A fraternidade pode ser definida como a relação social na qual os seres humanos reconhecem-se

¹⁴ SILVA, Ildete Regina Vale da. *Fundamento para entender a Constituição Brasileira como Projeto Cultural e Condição para a Construção de uma Sociedade Fraterna*. Tese - UNIVALI, 2014, p.116-124.

¹⁵ ROSANVALLON, Pierre. *A nova questão social: repesando o Estado Providência*. Trad. De Sérgio Bath. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998. SUPLOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a Justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Editora Sulina, 2014.

¹⁶ GIOFFRÉ, Felice. *Il rilievo giuridico della fraternità nel rinnovamento dello Stato Sociale*. In: MARZANATI Anna;

MATTIONI Angelo. *La fraternità come principio del diritto pubblico*. Roma: Editora CittàNuova, 2007, p.01 a 126. No mesmo sentido, NICKNICH, Mônica. A fraternidade e os direitos sociais. In VERONESE, Josiane Rose Petry Veronese; OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de Oliveira; FERREIRA Mota, Sergio Ricardo. *O direito revestido de fraternidade*. Florianópolis: Editora Insular, 2016.

¹⁷ OLIVEIRA, O. M. B. A. de., 2016, p. 376.





como pessoas, isto é, como integrando uma comunidade de livres e iguais. A solidariedade é uma relação entre desiguais, sendo “o princípio de planificação social que permite aos desiguais se tornarem iguais”. A solidariedade é assimétrica, pois coloca em relação alguém que precisa de auxílio por ser hipossuficiente e aquele que presta o auxílio por deter o poder ou os recursos para auxiliar a outrem.”¹⁸

Ambos conceitos partilham a noção de responsabilidade por outrem, mas na fraternidade a responsabilidade é recíproca, ocorrendo entre iguais. Na solidariedade a responsabilidade ela é unidirecional, pois ocorre entre desiguais em recursos ou capacidades: o mais forte ou mais rico auxilia o mais fraco ou mais pobre.

Os Direitos Sociais ou Direitos de Cidadania, embora tenham tido avanços não lograram total êxito na história da União Europeia recente, bastando ver o tratamento dado ao trabalhador imigrante. Os direitos fundamentais ao preconizarem os princípios da liberdade e da igualdade (formal) não se desenvolveram, no campo social, e o princípio da fraternidade, que poderia representar uma vivência relacional e concreta para uma cidadania plena e ampliada, ficou longe de se efetivar. Um excelente avanço se fez na decisão da Corte Constitucional Francesa de 6 de julho de 2018, a qual invoca a fraternidade para descriminalizar a ajuda aos estrangeiros.¹⁹

Portanto, tanto nas teorias dos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais, o princípio da solidariedade deve ser superado pelo princípio da fraternidade. Esta diretriz se verifica implicitamente na atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na

interpretação de suas normas internacionais, como se examina a seguir.

2 DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES COMO PRINCÍPIOS NA OIT: A ÊNFASE NA ATUAÇÃO COM BASE NO PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE

A discussão acerca dos princípios adquire particular relevância para os direitos humanos dos trabalhadores. Com efeito, desde 1919, a OIT, ao abordar os direitos dos trabalhadores, tende a expressá-los na forma de princípios.²⁰ A função dos princípios é compreender questões morais e políticas que informam o substrato das realidades jurídicas. Alexy²¹ atribui natureza de princípios aos direitos fundamentais. A natureza principiológica dos direitos fundamentais torna possível a sua concretização de forma adequada, ponderada, adaptável e progressiva, tanto no plano do direito internacional quanto no plano do direito interno. Os princípios são mandados de otimização, isto é, normas que determinam que algo deve ser cumprido na maior medida possível, ou seja, admitem uma realização gradativa e, por isso, são aplicados de forma ponderada, tendo em vista as possibilidades fáticas e princípios opostos. São normas jurídicas impositivas de otimização, ou sejam, normas que apontam objetivos e modos de ação estatal, sujeitos a condicionantes fáticos e não possuem o caráter de imposição, permissão ou proibição, que são as características das regras jurídicas comum. A teoria de Alexy explica a natureza das normas internacionais do trabalho advindas da OIT porque as características destas normas de direitos

¹⁸ BARZOTTO, Luis Fernando. O Conceito de Fraternidade. In: Cordioli, Leandro, ET alli (Org.). *A invenção da Modernidade: As Relações entre Ética, Política, Direito e Moral*. 1ed.: Editora Fi, 2017, v., p.33-34. O autor cita Papa Francisco, Mensagem à Pontifícia Academia de Ciências Sociais, 24 de abril de 2017

¹⁹ Décision n° 2018-717/718 QPC du 6 juillet 2018.

²⁰ Cfe. BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização*

Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

²¹ ALEXY, Robert. *Teoria de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p.81-172. Neste mesmo sentido, sobre direitos fundamentais e seu caráter normativo, no Brasil extensa e profunda obra de Ingo Sarlet.





fundamentais é serem universais, flexíveis e adaptáveis à realidade nacional.

No Direito Internacional, os direitos humanos são vistos como princípios, o que evidencia uma fonte peculiar na sua construção teórica²². Os Direitos Sociais, tanto no Direito Internacional, como no interior dos Estados, são os que se desenvolvem e se alteram no tempo e no espaço, sob uma infinidade de variáveis particulares mas contemplam um centro comum que é a dignidade do ser humano.

Como a OIT não dispõe de instrumentos específicos de sanções sobre a violação dos direitos previstos em suas normas, recebe críticas. De fato, a OIT não obriga os Estados, mesmo diante do trabalho escravo e da erradicação do trabalho infantil. Diz-se que as Convenções que tratam destes assuntos (Convenções 138, 182, 29 e 105) são regras que não admitem ponderação, porque normas universais de “jus cogens”, inderrogáveis, conforme art. 53 da Convenção de Viena, ou, ainda normas de “core labour”, como se nominam as normas internacionais que se referem aos Direitos Fundamentais. A escravidão não pode ser justificada por referência a qualquer princípio, como por exemplo, o interesse público. Não há nenhuma situação em que ela possa vir a ser admitida. O direito a não ser escravizado é absoluto, funcionando ao modo de “tudo ou nada”, próprio das regras. Pela atuação da OIT os Direitos Humanos dos trabalhadores básicos, como ausência de trabalho infantil e trabalho escravo e as normas relativas às Convenções de liberdade e igualdade não ficam dependentes de uma vontade política que determine qual é o “grau” adequado de sua efetivação: ela impõe

padrões civilizatórios. Hoje se admite a necessidade de compatibilizar a produção normativa nacional com os tratados de Direitos Humanos. A tese do controle de convencionalidade exige que um Estado nacional reveja sua legislação interna para integrá-la e adaptá-la aos tratados de Direitos Humanos²³.

Se governos nacionais não tenham interesse em promover, através de políticas públicas adequadas, os Direitos Humanos Laborais ou tenham uma concepção restritiva de sua atuação no campo social, a OIT sugere fortemente a adoção de boas práticas laborais. É preciso recordar que as ideias de Estado Social foram concebidas de formas diferentes na proteção do cidadão. Há uma visão burocrática de Estado Social, segundo a qual a realização dos Direitos Sociais só pode passar universalmente pelo monopólio estatal. Em sentido antagônico, outra vertente de Estado Social entende que a dignidade dos cidadãos não é de competência exclusiva do Estado, mas a comunidade assume relevância na discussão dos destinos e decisões em âmbito de direitos e políticas sociais.

Neste sentido Loureiro e Tavares da Silva²⁴ afirmam que para os primeiros os Direitos Sociais são de igualdade (estado social burocrático) e para os segundos, que entendem que há outras dimensões na realização dos Direitos Sociais, considerando os mesmos como Direitos de Fraternidade, porque visam promover a horizontalização dos direitos fundamentais mediante a assunção de obrigações por particulares e outras organizações. Neste segundo sentido, em apoio aos Estados nacionais, se encontra a atuação da OIT.

²² PINILLA, Ignacio Ara. *Las Transformaciones de los Derechos Humanos*. Madrid: Editorial Tecnos, 1994, p. 38.

²³ Este controle teria sido introduzido no Brasil a partir da EC45/2004, com a redação dada ao art. 5º, parágrafo 3º da Constituição Federal de 88. Cfe. MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista dos tribunais*, São Paulo, v. 98, n. 889, p. 105-147, nov. 2009.

²⁴ Cf. LOUREIRO, João Carlos; TAVARES DA SILVA, Suzana. *A Economia Social e Civil: Estudos*. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2017, p. 25.





A participação da OIT num cenário macro, mundial de proteção ao trabalhador traz no plano internacional uma concepção de Direitos Sociais como Direitos de Fraternidade visando a redução da pobreza e desigualdades sem o descuido dos direitos de liberdade e igualdade, alimentando o diálogo social.

3 A OIT E A FRATERNIDADE: CONSTITUIÇÃO, NORMAS, TRIPARTISMO E DIÁLOGO SOCIAL

Transcreve-se o Preâmbulo da Constituição da OIT, verdadeiro tratado fraternalista em matéria de relações de trabalho:

Considerando que só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições: por exemplo, relativamente à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de subsistência adequadas, à proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho, à proteção das crianças, dos jovens e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, à afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção, por parte de qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano se torna um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores nos seus próprios países;

A partir da leitura da Constituição da OIT se verifica que existe uma vocação desta instituição para com a justiça social, que foi concretizada a partir de 2008, com a adoção da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, demonstrando as preocupações sobre o contexto atual da globalização, a difusão de novas tecnologias, a circulação das ideias, o intercâmbio de capital e fluxo financeiros, a internacionalização do mundo dos negócios e seus processos, do diálogo social, da circulação de pessoas e, especialmente de trabalhadoras e trabalhadores²⁵.

Convém ainda destacar, que a Declaração de 2008 da OIT, reafirma a importância da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho de 1998, bem como:

Os valores fundamentais de liberdade, dignidade humana, justiça social, seguridade e não discriminação que são essenciais para um desenvolvimento e uma eficácia sustentáveis em matéria econômica e social, onde a importância da relação de trabalho deveria ser reconhecida como meio de oferecer proteção jurídica aos trabalhadores, possibilitando a todos uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção²⁶.

Além disso, a própria Constituição da OIT menciona que os níveis de proteção ao trabalho devem ampliar os direitos já conquistados, numa clara progressão social. A própria constituição da OIT, no seu preâmbulo²⁷, menciona que os níveis de proteção ao trabalho devem ampliar os direitos já conquistados, numa clara progressão social. Atribui-se total relevância interpretativa aos preâmbulos dos tratados internacionais e das Constituições porque revelam o contexto em que

²⁵ Cf. OIT. *Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008*. Disponível em: <<http://www.oit.gov.br>>. Acesso em: 05 de julho de 2018

²⁶ OIT. *Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008*. Disponível em: <<http://www.oit.gov.br>>. Acesso em: 05 de julho de 2018

²⁷ Neste sentido a introdução do trabalho de SILVEIRA, Alessandra e CANOTILHO, Mariana. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia Comentada*. Minho: Editora Leya, 2014. Igualmente, sobre a importância do caráter declaratório dos tratados: GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011.





os direitos foram declarados. Diversas normas da OIT referem em seus dispositivos legais que devem ser aplicadas se não houver norma mais favorável à proteção estatal, gerando uma rede normativa que dialoga sobre a melhor forma de proteger o trabalhador. O art. 19, inciso VIII, da Constituição da OIT, faz referência às normas nacionais as quais serão aplicadas sempre que mais favoráveis, o que é mencionado depois, em diversas Convenções específicas, como a Convenção 189, ratificada pelo Brasil em fevereiro de 2018.

De fato, com apropriação e síntese refere Reis²⁸:

Os direitos humanos, com lastro nos valores universais da dignidade da pessoa, **liberdade, igualdade e fraternidade** que figuram como conquistas históricas definitivas da humanidade, reclamam tutela vigorosa. Relativamente aos direitos econômicos, sociais e culturais, exige-se ainda uma realização sempre progressiva. (Grifou-se)

Quanto às normas da OIT, cabe a lembrança de que as mesmas são de caráter programático, principiológico. As normas da OIT ultrapassaram a noção de tratado bilateral ou multilateral, criando o primeiro bloco ou sistema de proteção dos direitos das mulheres e homens trabalhadores. As Convenções e Recomendações possuem características de normas de Direitos Humanos²⁹, realçando o seu caráter universal. O caráter flexível das normas internacionais do trabalho decorre da própria constituição da OIT que, com a inclusão da Declaração da Filadélfia, ampliou escopos universais para a proteção ao trabalhador. Portanto, as normas internacionais do trabalho são flexíveis no seu desenho, o que significa que são universais, adaptáveis e viáveis, porque amplamente debatidas. São flexíveis porque

admitem diferentes graus de profundidade no tratamento de certas questões, prevendo inicialmente normas mínimas, sujeitas a maior aprofundamento por meio da regulação dos Estados-Membros. A OIT impõe normas como princípios de “soft law”, de modo não sancionatório, mas efetivo e cogente do ponto de vista moral. Indica obrigações e padrões jurídicos de comportamento civilizatório mínimo para que as nações integrantes respeitem e promovam melhores condições de trabalho para seus cidadãos.

As normas internacionais do trabalho fixam metas a serem alcançadas por políticas nacionais e estabelecem um marco para a cooperação internacional. Por outro lado, fomentam o tripartismo, protegem os Direitos Humanos Fundamentais e traduzem um consenso internacional sobre como regular e garantir níveis mínimos de proteção aos trabalhadores, aceitáveis para a comunidade internacional. Em conjunto, as normas internacionais do trabalho formam uma unidade coerente que harmoniza fins específicos de ordem técnica, social e econômica.

A expressão da instituição OIT com a formação tripartite indica sua inclinação ao diálogo e a produção normativa que contempla as necessidades do trabalhador, outra demonstração de uma linha que ultrapassa a tendência de solidariedade no trato com os trabalhadores. As características do tripartismo acarretaram uma novidade da OIT para o Direito Internacional, com uma nova visão de produção normativa coletiva. Historicamente o tripartismo significou pacificação social, transação e estabilização do conflito industrial. Para os empregadores a participação no regime sócio-laboral internacional coincidia com a necessidade de

²⁸ REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr: 2010, p. 126.

²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 20 VALTICOS, Nicolas. *Normas Internacionales del Trabajo y Derechos*

Humanos: como estamos em vísperas Del año 2000? Revista Internacional del Trabajo, v.117, n. 2, Ginebra, 1998, p. 157.





expansão do capitalismo e da grande indústria, inclinados a um internacionalismo liberal, inspirado no "New Deal" de Roosevelt e no utopismo surgido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948³⁰.

Ainda que, em alguns momentos, tenham surgido questionamentos, no interior da organização, que colocavam dúvidas sobre o sistema tripartite, o tripartismo prevaleceu buscando equilibrar forças entre atores e governos³¹, indicando uma forma democrática da criação de normas pela inclusão do diálogo na produção normativa. O tripartismo marca os Direitos Humanos nas relações de trabalho através de política de reconhecimento recíproco de interesses de patrões, empregados e governos, sinalando que cada agente possui contributos para o bem comum e para o desenvolvimento econômico³². Esta característica tripartite da OIT fomenta o diálogo e coesão social.

Em síntese, é possível mencionar dimensões de fraternidade, expressadas institucionalmente pela OIT, em sua política recente:

1) Tratar os Direitos Fundamentais (Declaração de 1998), como patamares mínimo de civilização para o mundo do trabalho e forma de atualizar sua missão, no sentido de que o trabalho não é uma mercadoria;

2) Reconhecer a importância dos valores fundamentais de liberdade, dignidade humana, justiça social, seguridade e não discriminação por meio da Declaração de 2008;

3) Realizar o diálogo tripartite social envolvendo trabalhadores, empregadores e governos na elaboração das normas internacionais, missão que atualiza anualmente.

4) Redefinir expressões de justiça social constantes na sua Constituição: promover trabalho decente nas cadeias globais de fabricação e fornecimento (lema de 2016) e adotar, juntamente com a ONU a meta de extirpar a pobreza do mundo até 2030 e trabalhar para a paz nas situações de conflito.

Em relação ao Brasil, na atualidade se destacam quatro diálogos, como políticas da OIT que ilustram sua preocupação com o trabalhador nacional ³³ : **Diálogo 1:** A Organização do Trabalho e da Produção; **Diálogo 2:** Trabalho e Sociedade - “Desenvolvimento Sustentável: Desafios e Oportunidades para o Futuro do Trabalho; **Diálogo 3:** Trabalho Decente para Todos; **Diálogo 4:** Novas Formas de Governança para o Futuro do Mundo do Trabalho - desafios e possibilidades para novas regras do jogo.³⁴

Os quatro diálogos da OIT com relação ao trabalho envolvem problemas de informalidade, empregos do futuro, trabalho sustentável e opções

³⁰ Cf. FERNÁNDEZ PARDO, Carlos Alberto. *Régimen Internacional del Trabajo. La OIT en la política mundial*. Buenos Aires: Editora Ad-Hoc, 2001, p. 105.

³¹ Cf. VALTICOS, Nicolas; VON POTOBSKY, Geraldo. *International Labour Law*. 2. ed. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995, p.33-38.

³² Cf. LEITÃO, Augusto Rogério. *A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos*. Laboreal vol.12 no.1 Porto, jul. 2016, acesso online em 14/05/2018

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatoriosegurancasocial_2011.pdf

³³ OIT: Futuro do Trabalho no Brasil: *Perspectivas e Diálogos Tripartites*. Escritório da OIT no Brasil, 2018. Disponível em: <<http://www.ilo.org>>. Acesso em 5 de julho de 2018

³⁴ Interessante trabalho de análise de contexto nacional pode ser visto na coletânea da Academia Nacional de Direito do Trabalho intitulada *Direitos Fundamentais do trabalhador cidadão e transformações do mercado de trabalho: desafios*. Coordenação: Valdir Florindo, Nelson Mannrich, Alexandre de Souza Agra Belmonte e Yone Frediani. Porto Alegre: Lex magister, 2018.





de gestão do emprego, ao que denominou governança no mundo do trabalho.

Um exemplo de planejamento de atuação fraternal pode ser extraído do documento “Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites”. Neste documento, estes quatro diálogos são aplicados à realidade brasileira, indicando problemas e soluções:

a) Informalidade

O Brasil apresenta elevados níveis de informalidade que se refletem na falta de proteção desses trabalhadores informais. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os indicadores dos últimos três meses do trimestre de 2016, indicam que 45% da força de trabalho ativa, estimada em 90 milhões, encontra-se na informalidade. Tentando superar a informalidade utilizando-se de tecnologia, o aplicativo da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CPTS) foi baixado 111.803 vezes em 43 dias desde o lançamento, em 21 de novembro de 2017, num esforço do Ministério do Trabalho para documentar os trabalhadores.

b) Empregos no futuro

A OIT deve responder sobre geração dos empregos no futuro. Questiona-se quais investimentos em ciência e tecnologia podem gerar novos setores e atividades econômicas demandantes de trabalho humano decente e se é possível imaginar a economia solidária e a consciência do desenvolvimento sustentável, como fonte de geração de empregos e renda,

num futuro com justiça social. Perquire-se qual seria o papel do Estado na era digital, com a automação, robótica e inteligência artificial eliminando trabalho humano de forma rápida em diversos setores. Haverá uma necessária redifinição conceitual para situar o trabalho em plataformas, a fim de redimensionar a proteção³⁵.

c) Trabalho sustentável

A ideia de trabalho sustentável já está presente no artigo 23 da Declaração de Direitos Humanos no qual se observa que: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, às condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”, o que é expresso pela tese da OIT sobre trabalho decente como sendo o que é realizado em liberdade, igualdade, justamente remunerado e em condições de seguridade. O objetivo de desenvolvimento sustentável é promover o crescimento com emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos³⁶.

d) Governança no mundo do trabalho

O desafio de definir como deveria ser a governança de um mundo do trabalho onde as novas formas de organização do trabalho concorrem com o modelo tradicional constitui o cerne das discussões do quarto diálogo sobre o futuro do trabalho. “*Smarts contracts*” laborais (contratos programados digitalmente), ingresso dos robôs no mercado de trabalho, plataformas digitais, espaços “empresariais” de

35

Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/20/economia/1513755526_225314.html>. Recentemente a União Europeia classificou UBER como serviço de transporte e não como serviço da sociedade da informação, mas sem definir a natureza laboral da prestação. Acesso em 5 de julho de 2018.

³⁶GOSDAL, Thereza Cristina. Principais Instrumentos de Direitos Humanos e o Trabalho Decente. In:

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). *Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Trabalho Decente*. São Paulo: LTr, 2017. p. 37-50 e ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Trabalho decente: Direito Humano e Fundamental*. São Paulo: LTr, 2016.





“coworking”, são realidades que alteram o meio ambiente do trabalho e as teorias sobre o poder de organização dos empreendimentos bem como a volatilidade econômica alteram as funções clássicas dos empregos e geram novas formas de trabalho³⁷.

CONCLUSÃO

Na análise do tema proposto se examinou como os Direitos Humanos dos Trabalhadores se expressam melhor como princípios. Esta visão está contemplada tanto nas normas da OIT como na rede de proteção social ao trabalhador europeu.

Demonstrou-se que a União Europeia ainda aspira pela implementação dos valores de liberdade, igualdade e fraternidade presentes na Revolução Francesa, pois os instrumentos jurídicos que lhe são posteriores tentaram garantir estes direitos fundamentais por meio de um discurso formal da igualdade perante a lei, com impedimentos materiais para a sua concretização. Em sua Carta de Direitos Fundamentais a União Europeia optou pela substituição da fraternidade pela solidariedade, indicando tendências liberais e individualistas, colocando em segundo plano o coletivo e limitando uma plena cidadania. Dado que o Direito do Trabalho foi pensado a partir do paradigma protetivo do Estado Social, as legislações nacionais e o Direito Comunitário

estruturaram-se a partir da ideia de solidariedade. Por outro lado, a OIT funda sua atividade normativa sobre a noção universal de dignidade da pessoa humana e da igual dignidade de todos os seres humanos. Coloca-se, portanto, em uma perspectiva pessoa-pessoa, e não como na União Europeia, Estado-pessoa. Ou seja, a visão da OIT supera o solidarismo europeu e coloca o diálogo, elemento típico para o exercício da fraternidade como base de ação.

A fraternidade é um princípio mais adequado para nortear os Direitos dos Trabalhadores como forma de superar as dificuldades existentes para implementação, dos Direitos Sociais de todos os cidadãos-trabalhadores. Os direitos sociais devem ser reconhecidos e garantidos em respeito à sua dignidade humana, considerando-se a universalidade da proteção e a inclusão do trabalhador numa aldeia global e hoje digital.

Portanto, o reconhecimento social e jurídico da fraternidade serve para renovar os propósitos sociais das instituições internacionais como a OIT e, comunitárias, nos moldes da União Europeia, permitindo-se, assim, a concretização de um novo vínculo relacional entre os cidadãos, como forma de reafirmar o compromisso para com o outro e, para com a totalidade dos membros da comunidade.

REFERÊNCIAS

ALEX, Robert. *Teoria de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

³⁷ RIFKIN, Jeremy. *Sociedade com custo marginal zero*. São Paulo: M. Books do Brasil Editora, 2016, p.145. SIGNES, Adrián Todoli. *El Impacto de la Uber Economy em las Relaciones Laborales: Los Efectos de las Plataformas Virtuales em el Contrato de Trabajo*. Universidad de Valencia. Disponível em: <[https://adriantodoli.com/2015/12/22/el-impacto-de-la-](https://adriantodoli.com/2015/12/22/el-impacto-de-la-uber-economy-en-las-relaciones-laborales-los-efectos-de-las-plataformas-virtuales-en-el-contrato-de-trabajo-2/)

[uber-economy-en-las-relaciones-laborales-los-efectos-de-las-plataformas-virtuales-en-el-contrato-de-trabajo-2/](https://adriantodoli.com/2015/12/22/el-impacto-de-la-uber-economy-en-las-relaciones-laborales-los-efectos-de-las-plataformas-virtuales-en-el-contrato-de-trabajo-2/) capturado em 13/05/2018>. Acesso em: 05 de julho de 2018. Veja-se também: AGUIAR, Antonio Carlos. *Direito do Trabalho 2.0 – Digital e disruptivo*. São Paulo: Ltr, 2018.





AGRA BELMONTE, Alexandre de Souza; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone; MANNRICH, Nelson. (Coord) *Direitos Fundamentais do trabalhador cidadão e transformações do mercado de trabalho: desafios*. Porto Alegre: Lex magister, 2018.

AGUIAR, Antonio Carlos. *Direito do Trabalho 2.0 – Digital e disruptivo*. São Paulo: Ltr, 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Trabalho decente: Direito Humano e Fundamental*. São Paulo: LTr, 2016.

BAGGIO, Antonio Maria (org.). *O princípio esquecido*. v.1. São Paulo: Cidade Nova, 2008.

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

BARZOTTO, Luis Fernando. *O Conceito de Fraternidade*. In: Cordioli, Leandro, et alii (Org.). *A Invenção da Modernidade: As Relações entre Ética, Política, Direito e Moral*. 1a ed. Porto Alegre: Editora Fi, 2017.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; BARZOTTO, Luis Fernando. Fraternidade, um conceito dialético: uma abordagem a partir da experiência jurídica.. In: LACERDA, Luana Pereira; GIACÓIA Junior, Oswaldo; SANTOS, Ivanildo; CASTILHO, Ana Flávia de Andrade. (Org.). *Direito e Fraternidade: ensaios em homenagem ao Professor Lafayette Pozzoli*. 1ed. Curitiba: CRV, 2018. V. 1.

FERNÁNDEZ PARDO, Carlos Alberto. *Régimen Internacional del trabajo*. La OIT en la política mundial. Buenos Aires: Ad-hoc, 2001.

GIOFFRÉ, Felice. II rilievo giuridico della fraternità nel rinnovamento dello Stato Sociale. In: MARZANATI Anna; MATTIONI Angelo. *La fraternità come principio del diritto pubblico*. Roma: Editora CittàNuova, 2007.

GOSDAL, Thereza Cristina. Principais Instrumentos de Direitos Humanos e o Trabalho Decente. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). *Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Trabalho Decente*. São Paulo: LTr, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011.

LEITÃO, Augusto Rogério. *A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos*. Laboreal. vol.12 no.1 Porto, jul. 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatoriosegurancasocial_2011.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2018.

LOUREIRO, João Carlos; TAVARES DA SILVA, Suzana. *A Economia Social e Civil: Estudos*. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2017.

MARSHALL, T. H. y BOTTOMORE, Tom. *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza, 1998.

MARTINI, Sandra, JABORANDY, Clara Cardoso Machado; RESTA, Elígio. Direito e fraternidade: a dignidade humana como fundamento. *Revista do Direito*, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 53, dez. 2017.





MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista dos tribunais*, São Paulo, v. 98, n. 889, p. 105-147, nov. 2009.

NICKNICH, Mônica. A fraternidade e os direitos sociais. In: VERONESE, Josiane Rose Petry Veronese; OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de Oliveira; FERREIRA Mota, Sergio Ricardo. *O direito revestido de fraternidade*. Florianópolis: Editora Insular, 2016.

OIT: Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. Escritório da OIT no Brasil Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm>.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2010.

RIFKIN, Jeremy. *Sociedade com custo marginal zero*. São Paulo: M. Books do Brasil Editora, 2016.

ROSANVALLON, Pierre. *A nova questão social: repesando o Estado Providência*. Trad. De Sérgio Bath. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998.

SIGNES, Adrián Todoli. *El Impacto de la Uber Economy em las Relaciones Laborales: Los Efectos de las Plataformas Virtuales em el Contrato de Trabajo*. Universidad de Valencia. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/2015/12/22/el-impacto-de-la-uber-economy-en-las-relaciones-laborales-los-efectos-de-las-plataformas-virtuales-en-el-contrato-de-trabajo-2/capturado>>. Acesso em: 13 mai. 2018.

SILVA, Ildete Regina Vale da. *Fundamento para entender a Constituição Brasileira como Projeto Cultural e Condição para a Construção de uma Sociedade Fraterna*. Tese - UNIVALI, 2014.

SILVEIRA, Alessandra e CANOTILHO, Mariana. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia Comentada*. Minho: Editora Leya, 2014.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a Justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Editora Sulina, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

UNIÃO EUROPEIA. *Manual sobre legislação europeia antidiscriminação*. Luxemburgo: Serviços das Publicações da União Europeia, 2011.

VALTICOS, Nicolas. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos: como estamos em vísperas del año 2000? *Revista Internacional del Trabajo*, v. 117, n. 2, Ginebra, 1998.

Recebido em: 10/07/2018

Aceito em: 23/08/2018



