

PELA CRIAÇÃO DE UM TRIBUNAL INTERNACIONAL DO TRABALHO ¹

IN FAVOR OF THE CREATION OF AN INTERNATIONAL LABOR COURT

Ana Maria Faustino Storino²

Fernanda Araújo Kallás e Caetano³

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar a conjuntura atual do Direito Internacional do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sob a ótica da força vinculante das convenções e as medidas cabíveis em caso de descumprimento. Assim, se conjectura a hipótese da criação de um Tribunal Internacional do Trabalho para sanar as lacunas na efetivação das garantias trabalhistas a nível internacional. Para tanto, a pesquisa exploratória e a pesquisa qualitativa foram as metodologias empregadas no presente artigo. Dessa forma, foram analisados os mecanismos já existentes na OIT para apurar o descumprimento das convenções, bem como os efeitos que tal descumprimento pode gerar. Foram pautados casos reais de descumprimento de convenções da OIT por parte do Estado Brasileiro, a fim de demonstrar a necessidade de tal apreciação jurídica internacional. Ainda, foram analisadas outras experiências de jurisdição internacional como referencial para o funcionamento de um possível Tribunal Internacional do Trabalho.

Palavras chave: Direito Internacional do Trabalho, Organização Internacional do Trabalho, Tribunal Internacional, Convenções.

¹ Artigo submetido em 09-02-2025 e aprovado em 09-07-2025.

² Bacharel em Direito e em História pelo Centro Universitário de Belo Horizonte. Membro fundador da Liga Acadêmica de Direito Internacional do Centro Universitário de Belo Horizonte.

³ Doutora em Direito Público Internacional pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2016). Possui Mestrado em Direito Internacional Público pela Université de Paris II (2006) revalidado pela Universidade de Brasília. É professora de Direito Internacional dos cursos de graduação da Faculdade Milton Campos, do Centro Universitário UNIBH e do Centro Universitário UNA. Advogada e consultora especializada em Direito Internacional. E-mail: fernanda@kallasecaetano.com.br



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVIII, número 1, julho de 2025 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

Abstract

The present study aims to analyze the current situation of International Labor Law and the International Labour Organization (ILO) from the perspective of the binding force of conventions and the appropriate measures in cases of non-compliance. Thus, it hypothesizes the creation of an International Labor Court to address gaps in the enforcement of labor guarantees at an international level. For this purpose, exploratory and qualitative research methodologies were employed in this article. The study examined the existing mechanisms within the ILO to investigate non-compliance with conventions, as well as the potential outcomes they can generate. Real cases of non-compliance with ILO conventions by the Brazilian State were analyzed to demonstrate the need for such international legal scrutiny. Additionally, other experiences of international jurisdiction were studied, illustrating the potential functioning of a prospective International Labor Court.

Key-words: International Labor Law; International Labor Organization; International Court; Conventions

1. INTRODUÇÃO

Em junho de 1919, sob o contexto do fim da Primeira Guerra Mundial, era celebrado o Tratado de Versalhes, que em sua parte XIII, instituiu a criação de uma organização permanente voltada às questões laborais. Já rondava a Europa o avanço acadêmico do Direito Internacional do Trabalho e a demanda pela proteção internacional dos trabalhadores apenas crescia com a disseminação dos ideais marxistas e com a ampliação da atuação dos sindicatos e organizações de trabalhadores.

Assim, em novembro daquele mesmo ano, aconteceria em Washington a primeira Conferência Internacional do Trabalho, onde seria elaborado o primeiro tratado constitutivo da Organização Internacional do Trabalho e aprovadas as seis primeiras convenções internacionais em matéria trabalhista. As primeiras pautas trazidas pela organização tratavam de regulamentação de jornada, proteção ao desemprego, salário, enfermidades e acidentes de trabalho, proteção ao trabalho do adolescente e da mulher, proibição ao trabalho infantil, pensões de velhice e invalidez, trabalhadores estrangeiros, liberdade sindical e ensino técnico-profissional.⁴

⁴ C001 Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1); C002 Unemployment Convention, 1919 (No. 2); C003 Maternity Protection Convention, 191 (No. 3); C004 Night Work (Women) Convention, 191 (No. 4);



Em um primeiro momento vinculada à Liga das Nações, a OIT tinha como principal objetivo estabelecer padrões internacionais de regulação do trabalho. Para isso, diferentes propostas foram apresentadas. França e a Itália, países que possuíam um escopo histórico de maiores reivindicações sociais e organização popular, defendiam o intervencionismo estatal para garantir o cumprimento dos padrões que seriam estabelecidos. Estados Unidos da América, por outro lado, apoiados sob a égide ideológica do capitalismo e do liberalismo, defendiam a autorregulação entre trabalhadores e empregadores (SÜSSEKIND, 1983, p. 88). Por fim, o ideal adotado se fixou em um meio termo entre as duas hipóteses, apoiando-se no intervencionismo estatal quando necessário, mas garantindo aos empregadores e trabalhadores certa liberdade para contratar e cumprir com as exigências.

Nesse artigo analisaremos, na atual configuração da OIT, quais seriam os mecanismos existentes para investigação de descumprimento dos tratados celebrados entre os Estados membros e as dificuldades processuais encontradas para a responsabilização dos Estados violadores dos compromissos firmados, para enfim avaliar a viabilidade da criação de um Tribunal Internacional do Trabalho.

2. A ATUAL ORGANIZAÇÃO DA OIT

Dentro da atual configuração da Organização Internacional do Trabalho é possível vislumbrar mecanismos existentes para a investigação de descumprimento dos tratados. Contudo, a ausência de um mecanismo de *enforcement* das decisões da organização deflagra os limites de sua atuação na atualidade.

2.1 Os mecanismos existentes na OIT para investigação de descumprimento de tratados

A Organização Internacional do Trabalho traz em sua estrutura o sistema de relatórios e o sistema contencioso como os dois principais mecanismos de fiscalização do cumprimento de seus tratados.

O sistema de relatórios é composto por dois órgãos, quais sejam, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações, mais conhecida como Comissão

C005 Minimum Age (Industry) Convention, 1919 (No. 5); C006 Night Work of Young Persons (Industry Convention, 1919 (No. 6) **INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. NORMLEX – Information System on International Labour Standards**. Geneva: ILO, [s.d.]. Available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::



de Peritos (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations - CEACR*) e a Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações da Conferência Internacional do Trabalho, também conhecida como Comissão Tripartite (*Committee on the Application of Standards - CAS*). O controle feito por este sistema é permanente, contando com a própria Conferência Internacional do Trabalho como órgão de cúpula principal.

Nessa dinâmica, os Estados-membros da OIT devem apresentar um relatório anual à Repartição Internacional do Trabalho (RIT) contendo informações acerca da execução das convenções às quais aderiram no âmbito do Direito Internacional do Trabalho, como preconiza o art. 22 da Constituição da OIT (1946). Tais relatórios são apreciados anualmente pela CEACR na sede da RIT com fins de analisar se os tratados estão sendo aplicados em conformidade com o acordado, além de apurar infrações, fazer apontamentos e elaborar sugestões. Caso sejam registradas infrações, a CEACR trata de reportá-las para a Conferência Internacional do Trabalho por meio da CAS para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

A Comissão Tripartite, por sua vez, analisa o relatório produzido pela CEACR a partir dos relatórios enviados pelos Estados membros e convoca os países que apresentaram divergências nos relatórios da CEACR a prestar esclarecimentos acerca de tais divergências e indicar quais medidas estão sendo tomadas para saná-las. Por fim, adota um relatório final tecendo recomendações aos peritos e ao Conselho de Administração (SÜSSEKIND, 1983, p. 215).

Na prática, contudo, a CAS limita-se a indicar para discussão em média cerca de 25 casos por ano de descumprimento de tratados e convenções, como pode se verificar por meio da análise dos relatórios anuais da Conferência Internacional do Trabalho, disponibilizados pela OIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2025a). Percebe-se que existe um filtro - majoritariamente político - dos casos que são debatidos na Comissão, limitando tal mecanismo no que diz respeito à eficácia da investigação conduzida. Nessa seara, Sussekind (1983) afirma que o órgão possui um caráter técnico-político, frente ao caráter técnico-jurídico da CEACR.

O sistema contencioso, por outro lado, é formado por procedimentos de reclamação (*representation*) e queixa (*complaint*), além dos mecanismos de proteção da liberdade sindical. O sistema de reclamações, nos termos dos arts. 24 e 25 da Constituição da OIT (1946), pode ser acionado por uma organização profissional - de empregados ou empregadores -, para denunciar um Estado-membro que não assegurou satisfatoriamente a execução de uma convenção ao qual aderiu. Feita tal reclamação e sendo ela recebida pelo Conselho de Administração, o Estado acusado de malferimento pode ser convocado a prestar esclarecimentos sobre a matéria.

Esse sistema foi acionado aproximadamente 244 vezes desde a primeira reclamação, em 1924. Dessas 244 reclamações, 56 delas foram realizadas em um intervalo de 5 anos, entre 2019 e 2024. O Brasil foi acionado através do sistema de reclamações 8 vezes desde 1966, possuindo apenas uma reclamação de 2022 pendente, tendo todas as demais sido encerradas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2025b).

Para denunciar a não observância de uma convenção, o procedimento de queixas, pautado nos arts. 26 a 35 da Constituição da OIT (1946), pode ser provocado por outro Estado-



membro signatário do tratado em análise, de ofício pelo Conselho de Administração ou por qualquer delegação junto à Conferência Internacional do Trabalho.

Feita tal queixa, o Conselho de Administração decide pela recepção ou não de tal denúncia. Sendo aceita, o país denunciado será convidado a se manifestar acerca das acusações para que o caso seja analisado pelo conselho, que instituirá uma comissão de inquérito para apurar as acusações (SÜSSEKIND, 1983, p. 221). Segundo a OIT, a Comissão de Inquérito (*Commission of Inquiry*) é o processo investigativo de mais alto nível presente na organização e apenas é estabelecido quando um Estado membro é acusado de cometer violações sérias e permanentes e que repetidamente tenha se recusado a resolvê-las.

Mesmo possuindo este *status* de tamanha importância, até o ano de 2024, apenas 34 queixas foram aceitas e 14 Comissões de Inquérito foram instituídas no âmbito da OIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2025c). Nesse sistema, o Brasil jamais foi denunciado por descumprimentos sistemáticos de tratados internacionais em matéria trabalhista.

É, portanto, inegável a existência de um complexo sistema de identificação e investigação de descumprimento de tratados no âmbito da OIT. Contudo, tal complexidade não é capaz de garantir a sua efetivação em razão da ausência dos chamados *enforcement powers* na organização. Conforme sustenta Mazzuoli (2023, p. 995):

O que os países desenvolvidos (críticos do livre comércio) propõem é uma atuação conjunta da OMC com a OIT para a salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores, tendo em vista que a esta última organização faltam meios processuais eficientes (*enforcement powers*) para a exequibilidade de seus comandos.

Sendo assim, a alternativa de ação conjunta com a Organização Mundial do Comércio não deve ser descartada na busca por um efetivo cumprimento das garantias sociais firmadas dentro das Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

2.2 A ausência de meios processuais e jurídicos na OIT para punir o descumprimento das Convenções

Observando os mecanismos de investigação expostos no tópico anterior, é possível notar que o poder de controle da OIT acerca do cumprimento de seus tratados não possui nenhum reflexo processual ou jurídico no que diz respeito a sanções. Ao fim e ao cabo, é possível afirmar que não existem consequências para aqueles países que descumprem tratados internacionais em matéria trabalhista.

Todas as consequências que se podem conjecturar em decorrência dos relatórios, comissões de inquérito e recomendações da OIT se reservam ao campo dos *soft powers* (NYE JUNIOR, 1990), podendo trazer desprestígio internacional ao país acusado, por exemplo. Contudo, a OIT não dispõe de quaisquer outras medidas aplicáveis nestes casos, além das



implicações secundárias decorrentes da conclusão de que algum Estado-membro descumpriu um tratado.

É importante ressaltar que a CEACR faz observações públicas à Conferência Internacional do Trabalho, que acabam por afetar o prestígio e confiabilidade internacional dos Estados: reclamações realizadas são publicadas e os relatórios discutidos no âmbito da conferência elencam os países que se mantêm em descumprimento dos tratados. Porém, todas essas medidas se reservam ao campo moral, não carregando consigo nenhum poder de punir judicialmente os Estados-membros.

Logo, o que se observa na dinâmica do Direito Internacional do Trabalho é a ausência completa de meios para levar a julgamento países que descumpram tratados de forma sistemática e reiterada. Não existe jurisdição internacional cabível para tais casos a nível global.

Poder-se-ia argumentar que a Corte Internacional de Justiça eventualmente seria a jurisdição internacional cabível para apreciar e julgar o descumprimento desses tratados. De fato, em teoria, é possível que a CIJ aprecie conflitos em matéria trabalhista. Contudo, tal argumento esbarra em duas questões primordiais. A primeira e mais latente delas é que não é obrigação de outros Estados monitorar e denunciar o malferimento de tratados por parte de outros Estados-membros das Nações Unidas. Para além disso, exigir tal conduta esbarra em uma questão diplomática, inclusive. Como apenas Estados podem denunciar à CIJ, como preceitua o art. 34 de seu estatuto (ESTATUTO DA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA, 1945), ceder ao entendimento de que existe um meio jurídico executável que abarque o Direito Internacional do Trabalho é transferir da OIT aos Estados-membros a responsabilidade de ser guardião dos seus próprios princípios e regramentos. Em segundo lugar, por mais que não exista nenhuma restrição no tocante à apreciação de matéria trabalhista pela CIJ, tal movimentação nunca aconteceu em toda a sua história. Isto porque, como exposto acima, a CIJ é um órgão para dirimir disputas internacionais entre Estados e não para servir como órgão sancionador de uma agência especializada da ONU.

A OIT, por sua vez, tem o condão de solicitar pareceres consultivos à CIJ, como preceitua o art. 96, mas, novamente, a problemática recai ao mesmo cerne: os pareceres consultivos da CIJ não são vinculantes, assim como os relatórios e recomendações da OIT, de nada servindo para a execução de medidas práticas para punir o descumprimento dos tratados da organização.

Além de todas as questões acima postas, há de se citar a problemática envolvendo os membros permanentes do Conselho de Segurança da ONU. Como a Corte não possui força coercitiva própria, ela depende diretamente do Conselho de Segurança para garantir a execução de suas decisões., conforme art. 94 (2) da Carta da ONU. Sendo assim, os membros permanentes, que por sua vez são detentores do direito do veto, podem vetar a execução de sentenças da CIJ, inclusive sentenças condenatórias contra si mesmos.

No Caso das Atividades Militares na Nicarágua em 1984, por exemplo, a CIJ determinou que os Estados Unidos da América violaram a soberania da Nicarágua por colocar minas em seus portos. Houve condenação em 1986 por meio de uma decisão da Corte, mas os



EUA retiraram sua declaração de aceitação da jurisdição obrigatória da CIJ e vetaram todas as resoluções do Conselho de Segurança que viriam a tratar da temática (ICJ, 1986).

Sendo assim, os limites do *enforcement* das decisões da Corte Internacional de Justiça também inviabilizam que esse tribunal seja o indicado para a resolução das controvérsias de direito laboral internacional.

3. POR UM TRIBUNAL INTERNACIONAL DO TRABALHO

Antes de nos debruçarmos na defesa da criação de um tribunal internacional do trabalho, analisaremos o valor jurídico dos direitos trabalhistas no ambiente normativo internacional, bem como o papel das jurisdições de direitos humanos na busca de uma maior efetividade das garantias sociais dos trabalhadores.

3.1 A proteção dos Direitos Trabalhistas a nível internacional

Quando se discute o Direito Internacional do Trabalho, é importante lembrar que os direitos trabalhistas estão sob a égide dos Direitos Humanos. Na ordem internacional, a OIT surge sob a perspectiva de reconhecer os direitos dos trabalhadores como direitos humanos, fundamentais e necessários à dignidade humana.

Nesse sentido, não é razoável que em ambiente internacional que possui diversos mecanismos regionais e globais de proteção aos Direitos Humanos, as violações de direitos dos trabalhadores se mantenham inatingíveis quando se trata de punir juridicamente tais condutas.

É necessário compreender a importância que os direitos trabalhistas possuem na construção de uma sociedade democrática, na proteção aos indivíduos e na oportunização de uma vida digna. Dessa forma, é imprescindível que tais direitos sejam garantidos e as jurisdições internacionais tenham o condão de punir aqueles que os desrespeitam.

O preâmbulo da Constituição da OIT (1946) afirma que “a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social”. Desse excerto é possível concluir que a OIT considera a observância aos seus preceitos e recomendações elemento essencial para a efetivação da justiça social, que é imprescindível para a paz global.

Nesse sentido, Valticos (1977) ressalta:

[...] esse preâmbulo, que de forma ligeiramente modificada é ainda o da Constituição atual da OIT, continha o essencial da tríplice justificação de uma ação legislativa internacional sobre as questões de trabalho: *política* (assegurar bases sólidas para paz universal), *humanitária* (existência de condições de trabalho que despertam injustiça, miséria e privações) e



econômica (o argumento inicial da concorrência internacional como obstáculo para a melhoria das condições sociais em escala nacional, ainda que invocado agora em último lugar).

Assim, se a efetivação dos direitos trabalhistas é elemento indispensável à justiça social, resta claro que a ausência de meios para garantir essa efetivação é um óbice ao atingimento dos objetivos internacionais relacionados à paz e à justiça social.

A maioria das queixas e reclamações recebidas pela OIT nos últimos anos denunciam violações graves, envolvendo trabalho análogo à escravidão e trabalho infantil. Peguemos o exemplo do Brasil. Em 2023, nosso país contava com mais de um milhão e meio de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil (IBGE, 2024) e nesse mesmo ano, o Ministério do Trabalho e Emprego resgatou mais de 3.000 trabalhadores em situação de trabalho análogo à escravidão (BRASIL, 2025).

Ao observar esses dados, é de suma importância salientar que o Brasil é um país com legislação trabalhista codificada, justiça especializada e que sempre se mostrou colaborativo aos anseios da comunidade internacional e da OIT. Se um país como o nosso possui tal panorama de violações, desnecessário conjecturar como existem situações ainda mais alarmantes em países que sequer possuem legislação trabalhista pátria.

É notável que a garantia de direitos trabalhistas perpassa outros desafios e implicações além da mera vontade dos Estados em os efetivar. Questões ligadas ao setor econômico e financeiro são importantes no estabelecimento de tais direitos, visto que, na maioria das vezes, a violação aos padrões internacionais representa uma redução no valor de produção de produtos ou serviços, e conseqüentemente, no aumento do lucro final obtido, prática que, quando intencional, é conhecida como *dumping* social (MONTEIRO, 2014).

O avanço do liberalismo e a precarização do trabalho são fatores que influenciaram diretamente a posição que os direitos trabalhistas ocupam no ranking de prioridades da comunidade internacional (SÜSSEKIND, 1983, p. 27). Ao se analisar as dinâmicas de influência e o uso dos *soft powers* nas Relações Internacionais, é possível verificar que, em grande parte, a comunidade internacional opera a favor de interesses, que em sua maioria, pertencem a grandes potências econômicas e políticas.

3.2 Tribunais Internacionais e suas dinâmicas à serviço da causa trabalhista

As cortes regionais de Direitos Humanos tais como a Corte Interamericana de Direitos Humanos, a Corte Europeia de Direitos Humanos e a Corte Africana de Direitos Humanos possuem papel central na garantia dos direitos sociais. Apesar disso, cada um desses tribunais opera de acordo com seu tratado constitutivo e em observância aos seus objetivos e princípios fundadores. Essas diferenciações dizem respeito à matéria passível de apreciação, aos requisitos legais, aos limites da jurisdição e a quem figura como parte legítima para acionar esses sistemas.



Em âmbito regional, tem-se a Corte Interamericana de Direitos Humanos, ligada à Organização dos Estados Americanos, que possui um funcionamento diferenciado no que diz respeito às regras de peticionamento. Apenas os Estados parte e a CIDH podem apresentar casos perante à Corte e indivíduos e organizações podem apresentar petições à Comissão, que, verificando estarem preenchidos todos os pressupostos, apresenta o caso à Corte Interamericana para apreciação, conforme art. 61 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (1969).

O Brasil já respondeu por violações trabalhistas na CIDH, no Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, no Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares e no Caso José Pereira.

A sentença do caso relativo aos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde proferida em 2017 (CORTE IDH, 2017) entendeu que o Brasil violou o direito dos trabalhadores não serem submetidos à escravidão e ao tráfico de pessoas, corroborando por sua conduta omissa com uma discriminação estrutural histórica se considerarmos a posição econômica das vítimas envolvidas.⁵

Por sua vez, no caso José Pereira, julgado em 2003, apesar da solução amistosa, a denúncia consistia em violações ao direito à vida, à liberdade, à segurança e integridade pessoal, direito ao trabalho e justa remuneração, direito à proteção contra detenção arbitrária e violação às convenções que proibiam escravidão e servidão. Neste caso, foi denunciado trabalho análogo ao escravo na Fazenda Espírito Santo, no sul do Estado do Pará (CIDH, 2003).

Por fim, no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, julgado em 2020, o Brasil foi novamente condenado por diversas violações aos direitos humanos, como o direito à vida, à integridade pessoal e ao trabalho em condições equitativas e satisfatórias (CORTE IDH, 2021). O município de Santo Antônio de Jesus (BA), que é o segundo do país em produção de fogos de artifício, foi o palco do maior acidente de trabalho com fogos de artifício da história do país, que matou cerca de 60 pessoas, incluindo 20 crianças. A fábrica, que empregava mulheres e crianças majoritariamente negras, pagava salários ínfimos, desrespeitava inúmeros direitos trabalhistas e não funcionava em condições adequadas de segurança.

Em observância aos casos apreciados nos últimos 20 anos em que o Brasil foi responsabilizado por violações aos direitos trabalhistas, é notório que se reconhece

⁵ (...) o Estado violou o direito a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas, em violação do artigo 6.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, em relação aos artigos 1.1, 3, 5, 7, 11 e 22 do mesmo instrumento, em prejuízo dos 85 trabalhadores resgatados em 15 de março de 2000 na Fazenda Brasil Verde, listados no parágrafo 206 da presente Sentença. Adicionalmente, em relação ao senhor Antônio Francisco da Silva, essa violação ocorreu também em relação ao artigo 19 da Convenção Americana, por ser criança ao momento dos fatos. Finalmente, o Brasil é responsável pela violação do artigo 6.1 da Convenção Americana, em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento, produzida no marco de uma situação de discriminação estrutural histórica em razão da posição econômica dos 85 trabalhadores identificados no parágrafo 206 da presente Sentença.



internacionalmente a gravidade de tais violações e a possibilidade de responsabilização dos Estados partes.

Ainda no sistema regional interamericano, podemos citar o caso emblemático 'Baena Ricardo e outros vs. Panamá', ocasião em que a CIDH condenou o estado do Panamá pela demissão arbitrária de 270 servidores públicos em razão de uma greve organizada pelo sindicato da classe. Nesse caso, a Corte entendeu que, dentre diversas violações, houve o ferimento à liberdade de associação sindical e reunião, condenando o Panamá a pagar todas as parcelas vencidas acrescidas de indenizações e a reintegrar aos seus cargos todos os trabalhadores afetados (CORTE IDH, 2001).

No caso 'Lemoth Morris e outros vs. Honduras', apesar de ter se findado em uma solução amistosa, houve o reconhecimento de violação à saúde e ao trabalho em condições justas, equitativas e satisfatórias e à seguridade social. Na ocasião, 42 mergulhadores miskitos - etnia indígena da América Central - sofreram acidentes em razão de falta de equipamentos e treinamento adequados. Esse caso se tornou emblemático por reconhecer não apenas a falha do Estado, mas também de empresas privadas, garantir a proteção aos direitos humanos e à dignidade dos indivíduos⁶ (CORTE IDH, 2021).

Por fim, em 2020, a Corte Interamericana condenou o Estado da Argentina por violações ao direito a condições de trabalho que garantam a saúde do trabalhador em razão do desenvolvimento de uma doença ocupacional pelo requerente. Além disso, foram reconhecidas violações aos prazos razoáveis e ao devido processo judicial como partes integrantes dos direitos dos trabalhadores, determinando as devidas indenizações ao trabalhador lesado e adoção de medidas para prevenir atrasos judiciais excessivos em matéria trabalhista (Corte IDH, 2020).

Violações trabalhistas também já foram alvo de deliberação da Corte Europeia por inúmeras vezes, nos mais diversos aspectos tais como: liberdade sindical, liberdade de expressão no ambiente de trabalho, discriminação no trabalho e vigilância excessiva.⁷

Cumprir destacar, as decisões da Corte acerca do descumprimento do art. 4 da Convenção Europeia, que veda o trabalho escravo e forçado. Exemplo dessa atuação é o caso C.N. e V. vs. França, quando a Corte Europeia, em 2012, declarou haver sido violado o art. 4 da Convenção Europeia e condenou a França a pagar o montante de EUR 30.000 (trinta mil euros) à denunciante. Neste caso, a Corte entendeu que houve omissão estatal na prevenção e investigação da situação à qual a denunciante, uma imigrante órfã do Burundi, foi submetida ao trabalho forçado e servidão doméstica (EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS, 2012).

⁶En relación con lo anterior, el Banco Interamericano de Desarrollo (en adelante también "BID") informó que, entre los principales problemas que enfrentan los buzos miskitos, se encuentran que las compañías pesqueras no cuentan con las normas mínimas necesarias para trabajar en la pesca por buceo, no existen contratos que respalden la relación laboral, no se facilita el equipo adecuado para realizar esta actividad, por lo que los buzos carecen de condiciones adecuadas de seguridad.

⁷ EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. *HUDOC – Human Rights Documentation*. Strasbourg: Council of Europe.



Ainda nesse sentido, cite-se o caso *Zolétic e outros vs. Azerbaijão*, julgado em 2021, quando a Corte mais uma vez reconheceu a violação ao art. 4 da Convenção, condenando o

Azerbaijão a pagar a cada um dos 33 denunciante o valor de EUR 5.000 (cinco mil euros). Neste caso, a Corte entendeu que o Estado denunciado falhou em investigar as denúncias de trabalho forçado e tráfico humano realizadas pelos 33 trabalhadores da Bósnia Herzegovina que haviam sido recrutados para trabalhar e tiveram seus passaportes retidos, trabalho sem remuneração e em condições degradantes (EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS, 2021).

A Corte Europeia é um exemplo notório de como a jurisdição internacional pode ser utilizada para efetivar direitos trabalhistas quando se esgotaram os recursos internos e coibir suas violações de forma sistemática e rigorosa. Além disso, o funcionamento da corte apresenta uma dinâmica extremamente favorável à busca da efetivação do direito ao acesso à justiça, uma vez que permite o peticionamento direto, não submetendo as vítimas dessas violações ao crivo administrativo e político de uma comissão.

Por fim, o último sistema regional de proteção aos Direitos Humanos a ser instituído foi o sistema regional africano, com a adoção da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos em 1981 (UNIÃO AFRICANA, 1981). A Carta Africana, inicialmente, não instituiu uma Corte para o sistema regional africano, preceituando apenas a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos como órgão de proteção. Apenas em 1998, com o Protocolo à Carta Africana de Direitos Humanos e dos Povos é que a Corte Africana foi delineada, entrando em vigor em 2004 (UNIÃO AFRICANA, 1998).

No que concerne à forma de acesso à Corte, podem submeter casos a Comissão Africana, o Estado-parte que submeteu o caso perante à Comissão, o Estado-parte contra o qual o caso na Comissão foi submetido, o Estado-parte cujo cidadão é vítima de violação de direitos humanos e as organizações africanas intergovernamentais, conforme art. 5º, §1º da Carta Africana. Ainda, o §3º do mesmo artigo prevê a possibilidade de conferir a indivíduos a prerrogativa de submeter casos diretamente. Dessa forma, a Corte tem previsão de acesso direto, ainda que condicionado ao aceite do Estado, nos termos do art. 34, §6º (UNIÃO AFRICANA, 1998).

Em matéria trabalhista, um grupo de trabalhadores peticionou à Corte denunciando contaminação por chumbo, más condições laborais e retaliações sindicais. Nesse caso, *Collective of Former ALS Laboratory Workers v. Mali*, embora a Corte tenha reconhecido sua jurisdição, os critérios de admissibilidade não foram considerados satisfeitos, em razão de ausência do esgotamento dos recursos internos (AFRICAN COURT ON HUMAN AND PEOPLES' RIGHTS, 2020).

Além do caso acima exposto, não há precedentes de julgamentos em matéria trabalhista na Corte Africana de Direitos Humanos. Há, contudo, um julgado em matéria trabalhista na Corte da Sociedade Econômica dos Estados da África Ocidental (ECONOMIC COMMUNITY OF WEST AFRICAN STATES, 1991), no caso *Hadijatou Mani vs. Nigéria*, em que a requerente foi submetida ao trabalho escravo desde a infância. Houve reconhecimento de violação dos direitos humanos e o Estado da Nigéria foi condenado a arcar com indenização por



danos morais e materiais por não ter se comprometido com a erradicação do trabalho escravo em seu território (COURT OF JUSTICE OF THE ECOWAS, 2008).

Apesar de sua robusta atuação no caso apresentado, a Corte da Sociedade Econômica dos Estados da África Ocidental não tem como principal objetivo apreciar casos de violações de direitos humanos em si, mas fiscalizar e julgar o descumprimento do tratado da Sociedade Econômica dos Estados da África Ocidental e seus protocolos. Assim, é perceptível que existe uma lacuna no que diz respeito à proteção trabalhista no continente africano por diversas razões que perpassam o contexto histórico dos povos, questões econômicas e suas dinâmicas com o restante do globo e questões políticas.

3.3 A necessidade de uma jurisdição internacional para o Direito Internacional do Trabalho

Atualmente, a realidade que se apresenta no que concerne os direitos trabalhistas em âmbito internacional é a de que esgotados os meios da jurisdição interna para pleitear seus direitos, diante da ausência de outros meios processuais para fazer valer suas garantias legais, o trabalhador deve encerrar sua busca por justiça. Como exposto no tópico anterior, não obstante haver meios de alcançar a jurisdição internacional para a apreciação de violações trabalhistas em alguns sistemas regionais, mesmo que não nos moldes ideais, essa não é uma realidade que se estende a todos os países membros da OIT. Aqueles indivíduos que não têm acesso às Cortes Internacionais, seja por não serem jurisdicionados daquele sistema regional, seja por não cumprirem os requisitos de admissibilidade ou não terem possibilidade de peticionar diretamente à Corte, veem-se completamente impedidos de levar a sua luta por justiça adiante.

A OIT assume como sua competência e objetivo principal tal proteção, trazendo no preâmbulo de sua constituição que a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social. A criação de um Tribunal Internacional do Trabalho seria um grande passo em direção à proteção plena e integral dos trabalhadores e suas famílias, possibilitando que a justiça social, considerada pela OIT e pela comunidade internacional como aspecto imprescindível da paz duradoura, seja algo ao menos alcançável.

O art. 1(3) da Carta da ONU preceitua que um dos principais propósitos das Nações Unidas é resolver os problemas internacionais de ordem econômica, social, cultural ou humanitária e promover o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião. No mesmo sentido da proteção à universalidade dos direitos humanos, afirma a Declaração de Viena (ONU, 1993): “os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados”. A normatização internacional não deixa dúvidas a respeito da obrigação de se prover igualdade de garantias a todos, sem qualquer distinção. Portanto, é inegável que a criação de uma jurisdição internacional própria à OIT é imprescindível para garantir a efetivação não só de direitos trabalhistas, mas do direito ao acesso à justiça e o respeito ao caráter universal dos direitos humanos.



É primordial que a comunidade internacional, as organizações que a compõem e os Estados comecem a lidar com violações trabalhistas com o mesmo empenho e rigor que por vezes investem no combate à outras violações, que indiscutivelmente são tão importantes quanto. A problemática que se coloca é que a inviabilização da apreciação internacional de violações trabalhistas e a falta de *'enforcement powers'* da OIT parece rebaixar os direitos trabalhistas à direitos humanos de segunda classe, que, apesar de reconhecidos e codificados internacionalmente, não geram responsabilização real.

Fato é que o Direito Internacional reputa de extrema importância a possibilidade de responsabilização jurídica dos Estados à nível internacional. Não fosse por isso, não haveriam numerosos tribunais e cortes internacionais, tratando de diferentes temas, com diversos escopos de funcionamento e abrangência. Se tantos temas são considerados importantes ao ponto de culminarem na criação de tribunais internacionais e regionais, não é justificável que os direitos e garantias protegidos por uma das organizações internacionais mais importantes do globo não sejam reconhecidos de tal forma.

É notório que a criação de meios processuais para apreciar e julgar violações trabalhistas a nível internacional não é a única medida necessária para que se avance globalmente rumo à dignidade plena dos trabalhadores. Muitos percalços internos ocasionados pela dinâmica capitalista podem ser encontrados, situação esta que possui uma complexidade tamanha. Contudo, por meio da criação de um órgão jurídico na OIT, a comunidade internacional firmaria, de uma vez por todas, seu compromisso com a defesa dos direitos humanos, ao buscar responsabilizar os Estados que não se prestem a cumprir com o que é pactuado internacionalmente.

Tal medida, inclusive, fortaleceria o Direito Internacional em si, na medida em que violações às Convenções da OIT representam, impreterivelmente, violações a normas e princípios do Direito Internacional. A adoção de meios de responsabilização e punição de Estados que violem suas Convenções, concederia à OIT *status* ainda mais elevado nas Relações Internacionais, ao poder fazer com que se cumpram suas normas por meios legais e jurídicos. Não só elevaria o prestígio da organização, como deslocaria a mais alto patamar a posição que os direitos dos trabalhadores ocupam na lógica internacional atual. Tal medida poderia oportunizar a coibição ao dumping social, maior sustentabilidade ao modelo econômico vigente e diminuição dos desequilíbrios globais que geram tantos outros flagelos à dignidade dos povos.

Considerando que as violações trabalhistas são, impreterivelmente, violações de direitos humanos, é possível se conjecturar o funcionamento de um Tribunal Internacional do Trabalho nos moldes em que ocorre o funcionamento da Corte Europeia de Direitos Humanos, que permite o peticionamento direto de indivíduos. O acesso direto à corte é o mais próximo que um tribunal internacional pode chegar da efetivação plena do direito à justiça, princípio este que é tão caro ao Direito Internacional, estando previsto no art. 10º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) e também pelo art. 14º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (ONU, 1966).

Ainda, observando as particularidades que rondam a criação de uma jurisdição internacional especializada, essencial seria garantir o direito de peticionamento aos sindicatos



e demais organizações de trabalhadores, que são instrumentos importantes na proteção e promoção dos direitos trabalhistas desde os primórdios da criação da OIT.

Assim, com a reunião de todos esses esforços, poderíamos finalmente vislumbrar o princípio básico de proteção do trabalhador alcançar sua plena efetividade no contexto jurídico internacional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todas as conquistas e avanços que a Organização Internacional do Trabalho proporcionou ao Direito Internacional e à proteção internacional dos trabalhadores, a criação de um Tribunal Internacional do Trabalho seria o próximo degrau a ser galgado rumo ao atingimento dos objetivos intrínsecos da organização.

O desenvolvimento e aplicação de meios jurídicos para apurar irregularidades e punir a violação das convenções daria à OIT o condão de assumir o protagonismo em relação às garantias trabalhistas a nível mundial, sem repousar o seu funcionamento sobre a vontade e livre acordo dos países e das demais organizações.

A frequência com que se verificam violações de direitos humanos em matéria trabalhista e sindical é alarmante, mas não incompreensível, visto que não existem mecanismos para punir os países que falham em - ou sequer tentam - implementar as convenções de forma eficiente e duradoura.

A implantação de um Tribunal Internacional do Trabalho seria a medida mais eficaz para coibir o dumping social, impulsionar a discussão sobre proteção ao trabalho e aos trabalhadores e tornar a atuação da OIT implacável e de fato efetiva. Dessa forma, o objetivo primordial que busca a Organização, qual seja, o da justiça social e manutenção da paz democrática, poderia ser vislumbrado com menor distância, deixando de ser apenas um horizonte fantasioso e se tornando um objetivo a ser alcançado.



REFERÊNCIAS

AFRICAN COURT ON HUMAN AND PEOPLES' RIGHTS. *Collective of Former ALS*

Laboratory Workers v. Republic of Mali, Application No. 042/2016, Ruling on admissibility, 25 Sept. 2020. Arusha: African Court on Human and Peoples' Rights. Disponível em: <https://www.african-court.org/cpmt/details-case/0422016>. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Radar SIT: Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil*. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 2 jun. 2025. Serviços e Informações do Brasil+4

CAETANO, Fernanda Araújo Kallás. A imunidade de jurisdição das organizações internacionais face ao direito de acesso à justiça. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 13, n. 3, 2016, p. 390-403.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/Default.asp>.

_____. Caso 11.289: José Pereira (Brasil). Relatório de Solução Amistosa, 2003. Disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm>. Acesso em: 3 jun. 2025.

CONSELHO DA EUROPA. *Protocolo nº 11 à Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, que reestrutura o mecanismo de controle estabelecido pela Convenção*. Estrasburgo, 11 maio 1994. Entrada em vigor: 1 nov. 1998.

Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/155>. Acesso em: 7 jun. 2025.

_____. *Convenção Europeia dos Direitos Humanos*. Roma, 4 nov. 1950. Disponível em: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf. Acesso em: 7 jun. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Jurisprudência – Pesquisa filtrada. Disponível em:



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVIII, número 1, julho de 2025 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

<https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/search/jurisdiction:EA+categoriaCorte:r06r9jvba33obda+t ipoDeDocumento:r06r9jye99o4szy+estado:r06r5ybrt45ges3/>. Acesso em: 3 jun. 2025.

_____. *Caso Trabajadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Interpretação da Sentença de Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas*. Sentença de 22 de agosto de 2017. Série C nº 337. Disponível em: https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/pt_br/vid/883975985. Acesso em: 3 jun. 2025.

_____. *Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Interpretação da Sentença de Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas*. Sentença de 21 de junho de 2021. Série C nº 427. Disponível em: https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/pt_br/vid/883975985. Acesso em: 3 jun. 2025.

_____. *Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá*. Sentença de 2 de fevereiro de 2001 (Fundo, reparações e custas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_72_esp.pdf. Acesso em: 3 jul. 2025.

_____. *Caso Lemoth Morris y otros vs. Honduras*. Sentença de Mérito, Reparações e Custas de 15 de outubro de 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf. Acesso em: 4 jul. 2025.

_____. *Caso Spoltore vs. Argentina*. Sentença de 9 de junho de 2020. San José, Costa Rica: Corte IDH, 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf. Acesso em: 4 jul. 2025.

COURT OF JUSTICE OF THE ECONOMIC COMMUNITY OF WEST AFRICAN

STATES. *Hadijatou Mani Koraou v. Republic of Niger*, Judgment No. ECW/CCJ/JUD/06/08, 27 Oct. 2008. Abuja: ECOWAS Community Court of Justice, 2008. Disponível em:

https://www.courtecowas.org/wp-content/uploads/2023/12/JUD-ECW-CCJ-JUD-06-08-Dame-Hadijatou-Mani-Koraou-c.-La-R%C3%A9p-du-NIGER-27_10_08-vA-1.pdf. Acesso em: 8 jun. 2025.

CRIVELLI, E. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO.

São Paulo: LTr, 2010.



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVIII, número 1, julho de 2025 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

ECONOMIC COMMUNITY OF WEST AFRICAN STATES. *Protocol A/P.1/7/91 on the Community Court of Justice*, 6 July 1991. Abuja: ECOWAS Community Court of Justice, 1991. Disponível em: https://www.courtecowas.org/wp-content/uploads/2018/11/Protocol_AP1791_ENG.pdf. Acesso em: 8 jun. 2025.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. *C.N. and V. v. France*, Application no.

67724/09, Chamber judgment de 11 October 2012. Strasbourg: European Court of Human Rights, 2012. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-114032>. Acesso em: 8 jun. 2025.

_____. *Zoletić and Others v. Azerbaijan*, Application no. 20116/12, Chamber judgment of 7 October 2021. Strasbourg: European Court of Human Rights, 2021. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-212040>. Acesso em: 8 jun. 2025.

_____. *HUDOC – Human Rights Documentation*. Strasbourg: Council of Europe.

Disponível em:

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22]}). Acesso em: 8 jun. 2025.

ESTATUTO DA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA. Anexo à Carta das Nações Unidas. 1945. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/statute>. Acesso em: 2 jun. 2025.

ILO. International Labour Organization. Disponível em: <https://www.ilo.org/>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Em 2023, trabalho infantil volta a cair e chega ao menor nível da série*. Agência de Notícias do IBGE, 18 out.

2024. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/4161-8-em-2023-trabalho-infantil-volta-a-cair-e-chega-ao-menor-nivel-da-serie>. Acesso em: 2 jun.

2025.



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVIII, número 1, julho de 2025 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. NORMLEX – Information System on International Labour Standards. 2024. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::: Acesso em: 31 maio 2025.

_____. *Sessions of the International Labour Conference*. Genebra: ILO, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/international-labour-conference/sessions-international-labour-conference>. Acesso em: 2 jul. 2025.

_____. Representação (Art. 24). 2024. Disponível em:

https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50010:0::NO::P50010_ARTICLE_NO:24. Acesso em: 31 maio 2025.

_____. NORMLEX – Sistema de Informação sobre Normas Internacionais do Trabalho.

2024. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50011::: Acesso em: 31 maio 2025.

INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE. *Case Concerning Military and Paramilitary Activities in and against Nicaragua (Nicaragua v. United States of America), Merits*.

Judgment of 27 June 1986. Hague: ICJ, 1986. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/en/case/70>. Acesso em: 7 jun. 2025.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de direito internacional público. São Paulo: RT, 2006.

_____. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 233-254, jul./set. 2013.

_____. Curso de Direito Internacional Público. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVIII, número 1, julho de 2025 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

MONTEIRO, Carolina Masotti. Dumping social no direito individual do trabalho. Revista LTr, vol. 28, São Paulo, jun./2014

NYE JUNIOR, J. S. Soft power. Foreign Policy, v. 80, 1990.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Carta das Nações Unidas e Estatuto da Corte Internacional de Justiça*. São Francisco: ONU, 1945. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter>. Acesso em: 7 jun. 2025.

_____. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 jun. 2025.

_____. *Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos*. Nova York, 16 dez. 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. Acesso em: 10 jun. 2025.

_____. *Declaração e Programa de Ação de Viena: Conferência Mundial de Direitos Humanos, Viena, 14 a 25 de junho de 1993*. Nova Iorque: ONU, 1993. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action>. Acesso em: 5 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), 1969. Disponível em:

https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.Convencao_Americana.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da Organização

Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf.



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVIII, número 1, julho de 2025 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. São Paulo: LTr, 1983.

_____. Convenções da OIT. São Paulo: LTr, 1994.

UNIÃO AFRICANA. *Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (Carta de Banjul)*, adotada em 27 de junho de 1981, em Banjul, Gâmbia. Entrada em vigor em 21 de outubro de 1986. Disponível em: <https://achpr.au.int/en/charter/african-charter-human-and-peoples-rights>. Acesso em: 8 jun. 2025.

_____. *Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos Relativo ao Estabelecimento de um Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos*, adotado em Ouagadougou, Burkina Faso, em 10 de junho de 1998. Entrada em vigor: 25 de janeiro de 2004. Disponível em: <https://achpr.au.int/en/node/886>. Acesso em: 8 jun. 2025.

VALTICOS, Nicolas. Derecho internacional del trabajo. Madrid: Editorial Tecnos, 1977. LTr, 1994



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVIII, número 1, julho de 2025 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>