

O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE COMO MECANISMO ASSECURATÓRIO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Debora Penido Resende*

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar a aplicabilidade dos Tratados e Convenções Internacionais de que o Estado Brasileiro seja signatário, por meio do controle de convencionalidade, a fim de que o trabalho decente, nos moldes traçados pela Organização Internacional do Trabalho, seja observado nas novas relações de trabalho surgidas na sociedade contemporânea. Estruturou-se em duas construções cognitivas: a primeira está direcionada à nova morfologia das relações de trabalho frente aos avanços tecnológicos; já a segunda está ligada às iniciativas empreendidas pela OIT para verificar a adequação de seu aparato regulatório e organizacional para enfrentar os desafios que o mundo do trabalho enfrenta em escala global. O tema será abordado a partir da utilização do método de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Direitos humanos. Controle de convencionalidade. Trabalho decente. Plataformas digitais.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Com a Quarta Revolução Industrial, fenômeno inicialmente identificado pelo Presidente do Fórum Econômico Mundial, Klaus Martin Schwab (2016, p. 26-40), os paradigmas de compreensão do modelo de

* Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Pós-Graduada em Direito Constitucional pela Faculdade Única de Ipatinga. Especialista em Direito Acidentário. Especialista em Direito da Diversidade e da Inclusão. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Pesquisadora da Oficina de Estudos sobre a Reforma Trabalhista (OEART). Endereço eletrônico: deborap.resende@hotmail.com.

produção, bem como a organização do trabalho, na sociedade contemporânea, foram substancialmente alterados. O processo de reorganização do capital, somado à intensificação do uso de tecnologias digitais no ambiente industrial, acarretou mudanças na organização do trabalho, notadamente, com a redução de trabalhadores dentro das empresas e a fragmentação pela internacionalização da produção. (ANTUNES, 2018, p. 155).

Assim, sendo o trabalho elemento estrutural do capitalismo, sua dinâmica de operação e funcionamento é modificada pela intersecção das telecomunicações e a computação, juntamente com a internet, acarretando significativas transformações socioeconômicas. Nesse contexto, surgem novas formas de atividade empresarial e, por conseguinte, a dinâmica nas relações de trabalho é permeada por tais tecnologias. (NUNES; GONÇALVES; SOUZA, 2018, p. 76). Esse modelo econômico, marcado pela Quarta Revolução Industrial e criado para adaptar-se aos tempos modernos, pode ser denominado *Gig Economy*. (DE STEFANO, 2016, p. 461).

No modelo econômico da *Gig Economy* é possível identificar duas principais formas de trabalho por meio de plataformas digitais: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* via aplicativos. (DE STEFANO, 2016, p. 462). O trabalho *crowdwork* é executado de forma *online*, geograficamente dispersa por todo o mundo, executando-se microtarefas extremamente fragmentadas, que não podem ser realizadas pela inteligência artificial; já o trabalho *on-demand* via aplicativos relaciona-se com atividades tradicionais, tendo por base a localização, como transporte e entrega. (DE STEFANO, 2016, p. 463).

Ante a conjectura apresentada, pautando-se nas premissas de que o Direito Internacional do Trabalho, bem como o Direito do Trabalho, objetiva preservar não somente o trabalho, mas a pessoa que o presta, verifica-se a necessidade de se perquirir os mecanismos de proteção internacional necessários para que os parâmetros mínimos de um trabalho decente para os trabalhadores das plataformas digitais, à luz da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sejam, efetivamente, observados por seus Estados-membros, sobretudo, pelo Estado Brasileiro e, dentre os mecanismos dispostos no ordenamento jurídico, resta-se imperativa a necessidade de realização do controle de convencionalidade.

2 TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

A Constituição da República Federativa do Brasil, com alicerce na noção estruturante do Estado Democrático de Direito, assegura a todos o

direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele compreendido o do trabalho (arts. 200, VIII e 225, CRFB), determinando que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ter como fundamento a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente e a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*, III e VI, CRFB), indicando, ainda, que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CRFB). Ainda, consoante art. 5º, § 2º da CRFB, os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes dos Tratados Internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte, trazendo a imperatividade da observância dos direitos humanos previstos em diplomas internacionais.

Consoante ensinamentos de Silvio Beltramelli Neto e Mariele Torres Marques (2020, p. 50), há duas formas do Direito Internacional de Direitos Humanos se efetivar melhor no plano nacional, pela via exógena ou pela via endógena.

A via exógena parte do pressuposto da subsidiariedade do processo internacional dos Direitos Humanos e o esgotamento dos recursos internos. Pela via exógena, os direitos humanos passam a ser observados no plano nacional por força das decisões internacionais. Essa não é a via mais adequada, pois, segundo os ensinamentos de J. J. Canotilho, os direitos humanos cumprem algumas funções e dentre elas há o dever do Estado de protegê-los, de modo que os agentes estatais estão adstritos ao dever de proteção dos direitos humanos previstos em Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil.

Já a via endógena parte do pressuposto do dever de proteção dos direitos humanos diretamente pelo Estado Brasileiro, por meio, principalmente, do controle de convencionalidade, verificando a compatibilidade das normas e práticas internas com os Tratados Internacionais de Direitos Humanos dos quais Brasil seja signatário.

3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE

Firme nisso, ganha relevo o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência especializada da ONU, fundada em 1919, em um contexto mundial devastado pela 1ª Guerra e assolado pela pobreza e miséria dos trabalhadores, com a finalidade de estabelecer uma estrutura social objetivando a paz e a estabilidade das nações, defendendo que o esforço econômico pode gerar prosperidade e justiça social, tanto no que

concerne o respeito às condições de vida dos trabalhadores, quanto no próprio mundo do trabalho (OIT, 1999, p. 5), desenvolvendo um papel notável na defesa e promoção de padrões sociais compatíveis com a dignidade própria da pessoa humana. (REIS, 2010, p. 97).

Desde sua fundação, a OIT procurou estabelecer essa estrutura, combinando ação normativa, criação de instituição e formulação de políticas públicas.

A evolução dos sistemas tecnológicos e de produção, contudo, transformou a consciência social e iniciou uma nova forma de compreender os direitos humanos dos trabalhadores. Foi sob essa perspectiva que a OIT engendrou atuação integrada e estabeleceu o marco programático denominado “Trabalho Decente”, a fim de melhorar a situação dos trabalhadores em todo o mundo do trabalho. (OIT, 1999, p. 6).

Ao defender um trabalho decente, a OIT consigna não se tratar apenas de criação de novos postos de trabalho, mas que esses tenham qualidade aceitável, haja vista que a quantidade não pode ser despreendida de sua qualidade (OIT, 1999, p. 7). Consciente, contudo, de que cada sociedade possui sua própria concepção de trabalho decente (OIT, 1999, p. 7), a OIT definiu os parâmetros mínimos, conceituando-o como *“um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.”* (OIT, 2006, p. 5). Dessa forma, a promoção do trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2006, p. 5).

Assim, a OIT, desde o início do século XXI, tem na concepção do trabalho decente o paradigma para todas as suas construções teóricas, estruturadas a partir do diálogo tripartite dos representantes dos empregados, dos empregadores e dos Estados. Sintetizaram-se, por conseguinte, seus principais programas em quatro objetivos estratégicos, vinculados à concretização de trabalho decente, quais sejam, a proteção dos princípios e direitos fundamentais do trabalho nas relações laborais, a geração de emprego de qualidade, a ampliação da proteção social e a adoção do diálogo social. (OIT, 1999, p. 7).

Nesse contexto, reconhecendo que uma das principais mudanças ocorridas no âmbito trabalhista foi o surgimento das plataformas digitais de trabalho, a OIT, em 2019, elaborou relatório baseado em dois inquéritos realizados em 2015 e 2017, que abrangeram 3.500 pessoas de 75 países e que trabalhavam em cinco grandes plataformas de microtarefas.

Nesse relatório, em síntese, analisaram-se as principais plataformas de microtarefas, quem são os trabalhadores das plataformas digitais, qual a situação desses trabalhadores, seus riscos e oportunidades. (OIT, 2019, p. 8-12). Em conclusão, em uma versão alargada dos quinze critérios propostos por Silberman em 2017 para uma *Gig Economy* mais justa, adaptada às circunstâncias específicas das microtarefas, estabeleceram-se 18 critérios para um trabalho mais justo e, por conseguinte, decente, nas plataformas digitais. (OIT, 2019, p. 105-110).

Não obstante as diretrizes anteriormente traçadas para um trabalho decente em plataformas digitais, em fevereiro de 2021, a OIT, além de reconhecer o crescimento exponencial do trabalho nas plataformas em todo o mundo, também identificou o desmonte dos direitos trabalhistas pelas empresas que operam tais plataformas digitais. (OIT, 2021, p. 241). Restou consignado, ainda, que o significado de trabalho decente, no contexto do trabalho realizado em plataformas digitais, sob a ótica das normas internacionais do trabalho, garante a aplicação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, da OIT, além de algumas das principais Convenções e Recomendações aplicáveis a qualquer trabalhador, independentemente de sua situação contratual, se considerados empregados ou autônomos pela legislação doméstica. (OIT, 2021, p. 248).

Por fim, mencionou-se a necessidade urgente de os Estados regularem os trabalhos intermediados por plataformas digitais, haja vista as condições de os seus trabalhadores, incluindo o acesso à previdência social, para que a renda e as oportunidades de trabalho geradas observem os parâmetros de um trabalho decente, contribuindo, dessa forma, para a conquista dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. (OIT, 2021, p. 245-248). Registrou que os Estados-membros são responsáveis por aplicarem as normas internacionais ratificadas, sendo essa medida essencial não somente para assegurar um trabalho adequado, mas também para garantir uma concorrência justa para as empresas. (OIT, 2019, p. 249-251).

Assim, considerando o histórico protagonismo da OIT na definição de um direito internacional ao trabalho decente, deflagrando propostas não somente de estudo acadêmico do tema, mas também o oferecimento de planos políticos de promoção da dignidade do trabalhador e programas de ação por seus Estados-membros (MERINO, 2011, p. 118), é de se destacar a relevância da atuação da OIT, bem como seu potencial para que o trabalho decente também seja assegurado aos trabalhadores das plataformas digitais, independentemente do *status* contratual de tal trabalho reconhecido pela legislação doméstica.

4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Há rica literatura sociológica que demonstra os efeitos que as mudanças na organização do trabalho tiveram sobre os trabalhadores de plataformas digitais, tratando-se de uma verdadeira “*era de precarização estrutural do trabalho*” (ANTUNES, 2018, p. 76), de forma a não observar os parâmetros mínimos para um trabalho decente.

Consoante pesquisa realizada pela OIT, entre os anos de 2017 a 2020, envolvendo mais de cem países (OIT, 2021, p. 136), restaram consignado os desafios para os trabalhadores de plataformas digitais, incluindo as condições de jornada, renda e sobrecarga de trabalho, além da falta de acesso a proteção social, liberdade de associação e direito à negociação coletiva. Com a pandemia da COVID-19 essas questões foram exacerbadas (OIT, 2021, p. 244), sobressaindo as longas jornadas de trabalho de tais trabalhadores e a remuneração aquém do necessário para arcar com a subsistência digna do trabalhador. (OIT, 2021, p. 167).

Não obstante a contemporânea atenção da OIT acerca do trabalho realizado em plataformas digitais, inexistente norma internacional que trata, especificamente, do trabalho realizado por tais trabalhadores. No que concerne ao Estado Brasileiro, não obstante existam diversas pesquisas, discussões acadêmicas e posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, eles são circunscritos, sobretudo, acerca da natureza da relação existente entre o trabalhador e a empresa da plataforma digital, não havendo, ainda, posicionamento unívoco a respeito da aplicabilidade da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a tais trabalhadores.

De toda sorte, independentemente do reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, no âmbito do ordenamento jurídico pátrio, certo é que padrões mínimos internacionalmente estabelecidos e que vinculam o Estado Brasileiro devem ser respeitados, a fim de se observar os parâmetros de um trabalho decente, notadamente, porque o trabalho não é uma mercadoria (OIT, 1944), sendo, por conseguinte, fundamental que o Estado Brasileiro observe as normas internacionais de direitos humanos trabalhistas ratificadas no âmbito da OIT.

Com efeito, não obstante a identificação, pela OIT, de que os direitos humanos trabalhistas mínimos, consubstanciados, sobretudo, em suas convenções internacionais e normas vinculantes a todos os seus Estados-membros não estão sendo assegurados aos trabalhadores das plataformas digitais (OIT, 2018, p. 105-111; OIT, 2021, p. 202-238), essa constatação não foi suficiente para alterar a realidade desses trabalhadores.

Nesse cenário, identifica-se que no Estado Brasileiro o patamar mínimo para que os trabalhadores das plataformas digitais desenvolvam um trabalho de forma decente, tal como compreendido pela OIT, não lhes é assegurado. (CARDOSO; ARTHUR; OLIVEIRA, 2020, p. 213). Dessa forma, sendo a OIT um marco no processo de internacionalização das normas de proteção ao trabalho, com vistas à universalização da justiça social (BIAVASCHI, 2005, p. 151), deve assumir o protagonismo mundial, haja vista que sua atuação ainda se encontra incipiente frente ao trabalho realizado por plataformas digitais, necessitando de uma postura ativa, utilizando de mecanismos substancialmente efetivos, com o fomento de políticas públicas, a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais e, até mesmo, a penalização para os Estados-membros que se mantiverem demasiadamente inertes à precarização do trabalho em plataformas digitais, por exemplo.

Assim, na conjuntura apresentada, pautando-se na premissa de que *“a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”* (OIT, 1946, p. 3), havendo o desrespeito aos padrões mínimos aplicáveis a todo trabalhador, o controle de convencionalidade, notadamente, frente às Convenções e Tratados Internacionais da OIT, pode, efetivamente, intervir para que suas diretrizes internacionais acerca do trabalho decente sejam observadas pelo Estado Brasileiro aos trabalhadores das plataformas digitais, sendo, por conseguinte, imperativa sua aplicação e observância.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não obstante o modelo econômico da *Gig Economy* concentrar-se, atualmente, em nichos específicos do mercado, possui potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica e, por isso, não se pode ignorar a importância dos avanços tecnológicos e seu impacto direto na morfologia das relações de trabalho. Isso porque, com a evolução tecnológica, a ontologia capital-trabalho é exponenciada e, nesse contexto, não se pode olvidar do protagonismo da OIT na estruturação internacional de padrões trabalhistas mínimos, uniformizando as normas jurídicas, a fim de eliminar as diferenças sociais, primordial para a manutenção da paz mundial, haja vista que o trabalho é um dos principais vínculos entre o desenvolvimento econômico e o social, representando um dos mecanismos em que seus benefícios podem, efetivamente, chegar às pessoas e, por conseguinte, ser melhor distribuídos. (OIT, 2009, p. 17).

Assim, ao estruturar os parâmetros mínimos para um trabalho decente, condensando-o nos objetivos estratégicos da OIT, tanto a Organização quanto seus Estados-membros assumiram o compromisso de desenvolver projetos e políticas que concretizem os padrões mínimos de um trabalho prestado por um ser humano. Com efeito, o Brasil, em 2010, inclusive, estruturou o Plano Nacional do Trabalho Decente, expressamente consignando ser o trabalho decente “*uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável*”, além de defini-lo como “*o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.*” (BRASIL, 2010, p. 4).

O trabalho decente, inclusive, foi meta reafirmada no Objetivo 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), formalmente adotada pela comunidade internacional, em 2015, na Agenda 2030 da ONU.

Verifica-se, portanto, que, independentemente da qualificação legal e da relação jurídica engendrada aos trabalhadores pela legislação doméstica, necessariamente, o Estado-membro da OIT, tal como o Estado Brasileiro, deve garantir os parâmetros mínimos de direitos a todos os trabalhadores, sob pena de o trabalho não ser considerado decente.

E, nesse cenário, merecem destaque os mecanismos de controle, pela OIT, acerca do cumprimento de seus princípios e normas, pelos Estados-membros. Isso porque, não obstante sua Constituição não estabeleça quais as sanções aplicáveis aos Estados-membros que não observarem as obrigações assumidas perante seus instrumentos internacionais, não se pode olvidar de que, por se tratar de agência especializada da ONU, suas demandas podem ser levadas à Corte Internacional de Justiça, de modo a se aplicar penalidades efetivas aos Estados-membros, quando estes se mantiverem inertes às advertências oriundas da própria Organização ou proteção insuficiente a todos os trabalhadores, o que inclui os trabalhadores das plataformas digitais.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil: estudos avançados*, v. 28, n. 81, 2014.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? Infoproletários: a degradação do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, R. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; Filgueiras, Vitor. *Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo*. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *O trabalho decente como um direito humano*. São Paulo: LTr, 2015.

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

BELTRAMELLI NETO, Sílvio; BONAMIM, Isadora Rezende; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Trabalho decente segundo a OIT: uma concepção democrática? Análise crítica à luz da teoria do contrato social. In: *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*. v. 14, n. 1/2019. p. 1-36.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; MARQUES, Mariele Torres. Controle de convencionalidade na justiça do trabalho brasileira: análise jurisprudencial quantitativa e qualitativa. In: *Revista Opinião Jurídica*, Fortaleza, ano 18, n. 27, p. 45-70, 2020.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de trabalho decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. In: *Revista de Direito Internacional*. UNICEUB. Vol. 16. n. 1, 2019.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTHUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. *In: Revista Valore*, Rio de Janeiro: Volta Redonda, n. 5, p. 206-230, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

Constituição da Organização Internacional do Trabalho e a Declaração da Filadélfia. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 08 abr. 2021.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade em matéria laboral: novos horizontes para a aplicação das convenções da OIT no direito brasileiro. *In: Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT*. São Paulo: LTr, 2016.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DE STEFANO, Valerio. *Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers*. *In: Labour, business and human rights law*, edited by Janice R. Bellace, Samuel Blank and Beryl Haar, 359–379. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar, 2019.

DE STEFANO, Valerio. *Negotiating the algorithm?: automation, artificial intelligence and labour protection*. *In: Comparative labour law and policy journal*, n. 41, p. 15-46, 2019.

DE STEFANO, Valerio. *Not as simple as it seems: the ILO and the personal scope of International Labour Standards*. *In: International Labour Review*. Accepted Author Manuscript, 2021.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Champaign. v. 37. n. 3, p. 461-471, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

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

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. A influência dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos no direito interno brasileiro e a primazia da norma mais favorável como regra de hermenêutica internacional. *Revista da Procuradoria-Geral do Estado de São Paulo*, v. 53, p. 83-106, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Agenda Nacional do Trabalho Decente. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 18 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director-General: Trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra*. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 18 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Control de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo para Brasil. Ginebra*, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102571,SC. Acesso em: 17 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/genericdocument/wcms_665217.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_227046.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *História da OIT*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/historia/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Tripartismo e Diálogo Social*. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650874/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. 87ª reunión. Memoria Del Director General: Trabajo Decente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, jun. 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 18 maio 2021.

REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. Geneva: World Economic Forum, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. *70 anos de CLT: uma história de trabalhadores*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35179/2013_viana_marcio_tulio_70_anos_clt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 maio 2021.