

O RECONHECIMENTO DA SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO FUNDAMENTAL NO SISTEMA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

THE RECOGNITION OF WORKER'S HEALTH AS A FUNDAMENTAL RIGHT IN THE SYSTEM OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES ¹
ANDRÉ LUIZ SIENKIEVICZ MACHADO ²

RESUMO: O objetivo deste artigo consiste em analisar o processo de reconhecimento material e formal da saúde do trabalhador como novo princípio fundamental do Direito Internacional do Trabalho ou, de modo mais específico, no âmbito do sistema de regulação e proteção da Organização Internacional do Trabalho, com ênfase no desenvolvimento ações estratégicas prioritárias da agenda do trabalho decente. Para isso, como método, procedeu-se à consulta, ao tratamento e à análise de documentos que integram as bases de dados e de publicações da OIT, mantidas no sítio dela na rede mundial de computadores, incluindo os atos normativos (base Normlex). De maneira complementar, empregou-se idêntico procedimento sobre o acervo documental eletrônico de outros atores internacionais, como a Organização das Nações Unidas e a Organização Mundial da Saúde. Recorreu-se, ainda, à literatura especializada, adotando-se como marco teórico essencial a aproximação entre saúde e direitos humanos, com ênfase na perspectiva das capacidades humanas centrais, na forma proposta por Nussbaum (2011) e os pressupostos do modelo de regulação inteligente apresentados por Gunningham e Sinclair (2017). Atingiu-se a conclusão de que existe a necessidade ou, ao menos, a possibilidade e a conveniência jurídica e política de reconhecer a saúde do trabalhador como direito (e princípio) fundamental do sistema da OIT.

554

¹ Pós-doutora pela School of Industrial and Labor Relations da Cornell University; Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo; Professora no Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e no Curso de Direito da Universidade de Fortaleza.

² Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional na Universidade de Fortaleza (Capes conceito 6). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pelo Centro Universitário Christus. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Membro do Núcleo de Estudos sobre Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de Fortaleza. Procurador do Estado (Procuradoria-Geral do Estado do Ceará).



Esse reconhecimento permitirá a formulação e a execução de políticas e projetos prioritários dentro do arco de ações estratégicas desse organismo internacional.

PALAVRAS-CHAVE: direito fundamental; regulação inteligente; saúde do trabalhador; sistema da OIT; Trabalho decente.

ABSTRACT: This paper aims to analyse the process of material and formal recognition of workers' health as a new fundamental principle of International Labour Law or, more specifically, within the scope of the regulation and protection system of the International Labour Organization, with an emphasis on the developing priority strategic actions on the decent work agenda. For that, as a method, the documents, which are part of the ILO databases and publications, including normative acts (Normlex base) were consulted, processed and analysed. In addition, an identical procedure was used for the electronic documentary collection of other international actors, such as the United Nations and the World Health Organization. Specialized literature was also used, adopting as an essential theoretical framework the approximation between health and human rights, with an emphasis on the perspective of central human capabilities, in the form proposed by Nussbaum (2011) and the assumptions of the intelligent regulation model presented by Gunningham and Sinclair (2017). The conclusion reached is that there is a need, or at least a possibility and legal and political convenience, to recognize worker health as a fundamental right (and principle) of the ILO system. This recognition will allow the formulation and execution of priority policies and projects within the scope of strategic actions of this international organization.

KEYWORDS: fundamental right; smart regulation; worker's health; ILO system; decent work.

INTRODUÇÃO

No ambiente da proteção internacional dos direitos dos trabalhadores, desenvolvem-se debates a respeito do catálogo de princípios formadores daquilo que se conhece como patamar mínimo de dignidade nas relações de trabalho. À primeira vista, essa discussão não despertaria maiores polêmicas ou disputas: em linha com a ideia de afirmação progressiva dos direitos humanos, a adição de novos princípios àquela lista seria sempre bem-vinda.

Um pouco mais de perto, porém, nota-se que esse processo envolve questões mais amplas e não tão incontroversas. Destacam-se duas delas. Em primeiro lugar, o regime de governança internacional em matéria de regulação do trabalho orienta-se pelo tripartismo, com a participação necessária de representantes de governos, trabalhadores e empregadores. Mediada pelo diálogo social, a produção normativa

depende, portanto, da construção de consensos em meio a contingências diplomáticas e geopolíticas.

Em segundo lugar, a simples ampliação indefinida de princípios na ordem jurídica internacional não produz, automaticamente, melhoria concreta da condição individual e social dos trabalhadores. Dentro da estratégia de efetivação de direitos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme a racionalidade da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, adota, como tática, a concentração de esforços sobre seletos grupo de temas prioritários. Com isso, evita-se a dispersão de ações.

O núcleo duro dessa estratégia gira em torno dos seguintes quatro princípios: liberdade sindical e negociação coletiva, erradicação do trabalho forçado, eliminação do trabalho infantil e igualdade de oportunidades e tratamento, elevados à condição de componentes da agenda de trabalho decente pronunciada na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998 (ILO, 2021g) e desenvolvida na Declaração sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, de 2008 (ILO, 2021h).

No contexto dessa atuação estratégica, a introdução de elemento novo envolve, ao menos, dupla análise: material e formal. Naquela perspectiva, avalia-se a necessidade e a pertinência de ampliação da pauta prioritária. Na outra dimensão, examina-se o veículo normativo mais adequado para a introdução da novidade: mediante uma nova declaração? Pelo enxerto normativo na Declaração de 1998?

Diante desse cenário, assume-se, neste artigo, o objetivo primordial de analisar o processo de reconhecimento material e formal da saúde do trabalhador como – novo – princípio fundamental do Direito Internacional do Trabalho (DIT) ou, de modo mais específico, no âmbito do sistema de regulação e proteção da OIT, com ênfase no desenvolvimento daquelas ações prioritárias. O foco no direito à saúde do trabalhador decorre de discussão que vem sendo levada no âmbito da OIT conforme o disposto na sua Declaração do Centenário de 2019, segundo a qual “condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho decente” (II, A, XVII, D & III, B, IV).³ Durante a Conferência, os Estados aprovaram uma resolução solicitando ao Conselho de Administração “que considerasse, o mais rapidamente possível, propostas para incluir condições de trabalho seguras e saudáveis no quadro de princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT”.⁴ Em sua reunião de março de 2021, o Conselho de Administração sugere a inserção do tema na agenda da Conferência Internacional do Trabalho de 2022. (ILO, 2021x).

Na condução da pesquisa, seguiu-se o seguinte roteiro metodológico: procedeu-se, preponderantemente, à consulta, ao tratamento e à análise de documentos que integram as bases de dados e de publicações da OIT, mantidas no sítio dela na rede

³ Em inglês: “*Safe and healthy working conditions are fundamental to decent work*”.

⁴ *Resolution on the ILO Centenary Declaration for the Future of Work*, adotada em 21 de junho de 2019: “*Requests the Governing Body to consider, as soon as possible, proposals for including safe and healthy working conditions in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work*”.

mundial de computadores, incluindo os atos normativos (base Normlex); de maneira complementar, empregou-se idêntico procedimento sobre o acervo documental eletrônico de outros atores internacionais, como, por exemplo, a Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Mundial da Saúde (OMS).

Recorreu-se, ainda, à literatura especializada (pesquisa nas bases Google Acadêmico e Scielo), adotando-se como marco teórico essencial a aproximação entre saúde e direitos humanos, com ênfase na perspectiva das capacidades humanas centrais, na forma proposta por Nussbaum (2011).

Dessa maneira, começa-se pela apresentação contextual da política de temas prioritários da OIT desenvolvida a partir e ao redor de reduzido conjunto de princípios e direitos fundamentais (seção dois). Discute-se, na sequência, o processo de reconhecimento da saúde do trabalhador como mais um princípio fundamental (seção três), com a análise de aspectos de ordem material (subseção 3.1) e formal (3.2).

2. OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO COMO BASE DA POLÍTICA DE TEMAS PRIORITÁRIOS DA OIT

A tensão presente nas relações de trabalho e os traços de ambivalência próprios dos encontros entre as forças representativas do trabalho e do capital repercutem na atuação da OIT. E com, ao menos, um elemento adicional: a participação direta dos Estados-membros nos processos de produção normativa⁵. Diante da complexidade dessa correlação de forças, determinada por múltiplos vetores de poder, o cumprimento da missão institucional da OIT⁶ depende da composição equilibrada entre as peças do tabuleiro geopolítico. Movimentos bruscos ou pouco precisos podem colocar a perder consensos construídos após longos processos de maturação. Em certo sentido, portanto, a execução eficiente das atividades da OIT inclui – e requer – agir estratégico.

Esse modelo de posicionamento operativo resulta de outras características constitutivas da OIT. Realça-se, em primeiro lugar, a atuação sobre realidades assimétricas, no contexto de diversificados estágios de desenvolvimento econômico, social e institucional dos Estados-membros⁷. E em segundo lugar, entra em cena a corrente metáfora sobre a ausência de dentes: faltam-lhe, em sentido próprio, poderes para fazer valer a aplicação das normas por ela aprovadas (TAPIOLA, 2018, p. v).

⁵ Cuida-se de sistema de governança assentado no tripartismo, modelo marcado, em si, pela ambivalência: por um lado, incrementa a complexidade do processo de tomada de decisões, mas, por outro, como observa Simpson (1994, p. 41), propicia maior efetividade na solução de disputas.

⁶ Delineada na Declaração da Filadélfia, de 1944 (OIT BRASÍLIA, 2021a).

⁷ E a isso se somam elementos de natureza mais conjuntural, como, por exemplo, as crises econômicas e a rotatividade de governos com graus diferenciados de comprometimento com as agendas de proteção do trabalho e do trabalhador.

Dessa maneira, a atuação da OIT orienta-se por diretrizes de regulação inteligente (*smart regulation*). Para Gunningham e Sinclair (2017, p. 134-135), os princípios da regulação inteligente incluem o emprego de instrumentos regulatórios mistos e complementares; o uso parcimonioso da regulação; o compartilhamento do protagonismo regulatório com terceiros e a adoção de estratégias regulatórias que propiciem oportunidades de ganhos recíprocos para o conjunto de interessados.

No sistema da OIT, coexistem, em concerto, os seguintes instrumentos de regulação: convenções, recomendações e declarações⁸. Resultantes de processo deliberativo entre os representantes dos Estados-membros, as convenções são a modalidade mais próxima de ato normativo padrão (tratados-lei), com aplicação obrigatória para aqueles que as ratificam. As recomendações, como regra, complementam as convenções, sobretudo em aspectos mais detalhados ou de difícil equacionamento de interesses dos Estados-membros. Elas também dependem de deliberação⁹ e soem cuidar de temas em relação a que não se alcançou consenso para a adoção de convenção.

Reservam-se as declarações para assuntos – e ocasiões – especiais, para dispor a respeito de aspectos de mais profundo impacto sobre as relações de trabalho. Com elevada carga simbólica e principiológica, as declarações demarcam pontos de inflexão e enunciam os – novos – rumos da atividade regulatória da instituição¹⁰.

Na elaboração de atos normativos, a ação recente da OIT revela parcimônia ou até mesmo um estado de “paralisia regulatória” (VAN DER HEIJDEN, 2018, p. 219). Nos últimos dez anos, aprovaram-se apenas duas convenções¹¹. No mesmo período, editaram-se somente seis recomendações¹², o que, em si, parece apontar para a tática de adoção preferencial de instrumentos de regulação mais suave (*soft law*). Essa linha de ação encontra justificativa na resistência de empregadores e

⁸ Complementados por protocolos e resoluções.

⁹ O artigo 19 da Constituição da OIT dispõe sobre o procedimento para a adoção de convenções e recomendações (OIT BRASÍLIA, 2021a).

¹⁰ Ao longo da história da OIT, a Conferência Internacional do Trabalho adotou seis declarações: Declaração da Filadélfia, referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (1944); Declaração relativa à Política de Apartheid da República da África do Sul (1964); Declaração sobre Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Mulheres Trabalhadoras (1975); Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998); Declaração sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa (2008) e Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho (2019). Além disso, no âmbito do Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, adotou-se, em 1977, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, com posteriores revisões, sendo a mais recente em 2017 (ILO, 2021i).

¹¹ A Convenção nº 189, de 2011, sobre os trabalhadores domésticos, e a Convenção nº 190, de 2019, acerca da violência e do assédio no trabalho (ILO, 2021j).

¹² A recomendação nº 201, de 2011, a respeito dos trabalhadores domésticos, complementa a Convenção nº 189, assim como a Recomendação nº 206, de 2019, sobre violência e assédio no trabalho, secunda a Convenção nº 190. Entre elas, aprovaram-se as Recomendações nº 202, de 2012; 203, de 2014; 204, de 2015; e 205, de 2017 (ILO, 2021j).

estados em aprovar novas convenções e, quanto a esses, em ratificar e aplicar as existentes (VAN DER HEIJDEN, 2018, p. 206-207).

O compartilhamento do protagonismo regulatório integra a essência constitutiva da OIT e exibe-se pela organização e funcionamento baseado no tripartismo. Entre as fortalezas desse modelo, ao menos do ponto de vista teórico, destaca-se a legitimidade da produção normativa a cargo de setores destinatários da regulação. Como exemplo de debilidade, essa estrutura de governança poderia ser uma das causas do baixo índice de ratificações de convenções. Além disso, um ponto que paira como ameaça ao sistema é o déficit de independência na escolha e na atuação de delegados, o que interfere na própria legitimidade do modelo (LA HOVARY, 2015, p. 205-208).

Para além do flanco da produção normativa, a OIT opera nos campos da cooperação técnica com os Estado-membros, com países em desenvolvimento, sobretudo (GOMES, 2009), e da avaliação de políticas internas de conformidade, por meio de estudos e relatórios periódicos a cargo do Comitê de Peritos (ILO, 2021k). Os arranjos cooperativos também se inserem no ambiente da repartição do protagonismo da atividade regulatória e criam oportunidades de ganhos para interessados: a relação vertical, marcada pelos inconvenientes da falta de coerção e sanção em sentido denotativo, abre passagem para o diálogo e a construção conjunta de soluções (ILO, 2021t)¹³.

O agir estratégico, em linha com a regulação inteligente, passa pelas técnicas de redação normativa. Nas normas da OIT, em especial nas convenções, aplica-se, basicamente, o seguinte esquema estrutural: inicia-se com as bases de justificação da intervenção regulatória, com a fundamentação acerca da relevância da matéria regulada (*consideranda*); na parte articulada, encontram-se conceitos e definições sobre o objeto regulado e, em seguida, a prescrição de comandos para os Estados-membros. Mesmo nessa parcela com maior carga normativa, emprega-se linguagem aberta, entrecortada por ressalvas e, em regra, com a exortação para que os membros desenvolvam políticas públicas na área regulada¹⁴.

Nesse desenho regulatório, evitam-se minúcias¹⁵. Uma convenção que desce a pormenores pode servir de desestímulo para ratificações. Em certo sentido, uma

¹³Sobre os projetos de cooperação mediados pela OIT, consulte-se a base de dados interativa *ILO Development Cooperation Dashboard* (ILO, 2021t).

¹⁴Tome-se como exemplo a Convenção nº 111, de 1958, “sobre discriminação em matéria de emprego e profissão”, representativa da adoção desse roteiro. No artigo 1º, define-se “discriminação”. No artigo 2º, prevê-se que “[q]ualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria” (BRASIL, 2019).

¹⁵Em razão disso, é prática corrente a aprovação simultânea de convenção e recomendação sobre a mesma matéria regulada. Assim, as questões controversas e mais detalhadas tendem a não compor as convenções (consultem-se os recentes exemplos, acima mencionados). Cuida-se de mais um exemplo de atuação estratégica na condução das políticas regulatórias da OIT.

das medidas de aferição do sucesso das políticas de regulação da OIT deriva do número de ratificações que determinada convenção recebe por parte dos Estados-membros: poucas ratificações, podem servir como indício de fracasso da política regulatória¹⁶.

Entretanto, o ponto central da estratégia regulatória da OIT consiste na concentração de ações ao redor de poucos temas prioritários, dotados de particular relevância. Esses temas marcam-se pela estabilidade (permanência): não costumam mudar a cada ano ou em ciclos periódicos. Dessa maneira, a OIT pode desenvolver ações de aprimoramento sobre eles em perspectiva de longo prazo e avaliar o desempenho dos Estados-membros de maneira mais focada e assertiva.

No contexto da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a ação prioritária sobre determinados direitos não significa o abandono dos demais (MAUPAIN, 2005, p. 447 e 458-459), dentro de ideia de suposta rivalidade e exclusão. Ao contrário: cuida-se de estratégia desenhada a partir da compreensão de que a efetivação desses direitos sensíveis interfere, positivamente, na concretização dos outros direitos (MAUPAIN, 2005, p. 448-449 e 463). Esse grupo seletivo de direitos pode exercer, portanto, força de tração sobre os demais.

Atualmente, esse grupo de temas prioritários congrega – apenas – quatro matérias: a liberdade de associação & a negociação coletiva, a erradicação do trabalho forçado, a eliminação do trabalho infantil e a igualdade de oportunidades e tratamento. O que eles têm em comum? O que lhes determina a condição prioritária? Não se cuida de reunião aleatória ou casuística.

Nota-se, com efeito, que todos eles se elevam a uma dupla condição: como direitos fundamentais e como princípios fundamentais. E mais do que isso: cuida-se de fundamentalidade material e formalmente reconhecida pela própria OIT. No caso desses quatro temas, é a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, que os reconhece desse modo¹⁷:

[...]. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o

¹⁶Mencione-se, por exemplo, a Convenção nº 158, de 1982, sobre a extinção da relação de emprego: em quase quatro décadas, ela alcançou apenas 36 ratificações e uma – polêmica – denúncia, pelo Brasil, em 1996 (ILO, 2021j). Discute-se a validade formal do ato de denúncia na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.625 (BRASIL, 1997).

¹⁷Atienza Rodríguez e Ruiz Manero (1991, p. 103-104) coligem amplo catálogo de acepções da palavra “princípio” na literatura jurídica. Sem ingressar no mérito de cada proposta e categoria, a OIT parece reconduzir à condição de princípio as seguintes representações, pelo menos: norma que expressa valores superiores de uma ordem jurídica ou sistema normativo; norma de hierarquia elevada e norma especialmente importante.

reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. [...] (OIT BRASÍLIA, 2021c).

Existe entre esses temas prioritários conexão de origem e, principalmente, de “fundamentalidade”. Além disso, em comum, mais do que outros direitos, eles representam posições jurídicas que se colocam como condicionantes para a aquisição e o exercício de outros direitos, evocando, na essência, os valores elementares da liberdade e da igualdade. Em outras palavras: a efetivação deficiente desses direitos interfere, negativamente, no acesso a outros direitos, no trabalho e para além dele.

Ainda como parte da atuação estratégica da OIT, para que a declaração não fique detida no plano dos discursos e das boas-intenções políticas de um organismo internacional que, como tal, carece de instrumentos de coerção direta, esses quatro temas prioritários contam com expressão normativa mais evidente em um conjunto de oito convenções, não por caso designadas de “fundamentais” (um par para cada tema)¹⁸. Como reflexo da adoção da prioridade temática, a OIT dedica atenção diferenciada às ações para a ratificação e o efetivo cumprimento dessas convenções (ILO, 2021o).

Assim, estabelecida a vinculação do desenvolvimento estratégico de ações sobre temas prioritários com os princípios e direitos fundamentais no sistema da OIT, passa-se, na próxima seção, a examinar o processo de reconhecimento material e formal de mais um – o quinto – elemento nesse catálogo: a saúde do trabalhador.

3. O RECONHECIMENTO DA SAÚDE DO TRABALHADOR COMO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

Examina-se, na presente seção, a introdução de um novo princípio fundamental no sistema de regulação da OIT: a saúde do trabalhador. A questão não é, propriamente, nova: conforme observa Gomes (2009), esse tema – junto com a segurança no trabalho¹⁹ – integrou os processos de negociação que resultaram na

¹⁸São elas: no tema da liberdade de associação e negociação coletiva, as Convenções 87, de 1948, e 98, de 1949. Na erradicação do trabalho forçado: Convenções nº 29, de 1935, e 105, de 1957. Eliminação do trabalho de crianças: Convenções nº 138, de 1973, e 182, de 1999. E igualdade de oportunidades e tratamento: Convenções nº 100, de 1951, e 111, de 1958 (ILO, 2021o).

¹⁹O processo de reconhecimento refere-se a ambos os temas, conjuntamente, inclusive em razão das relações de conexão e de recíproca determinação que os une: saúde e segurança no trabalho (SST). A ênfase dada sobre o elemento “saúde” consiste em opção investigativa (recorte de pesquisa) e, evidentemente, não retira nem diminui a importância – social, jurídica e acadêmica – das questões mais diretamente ligadas ao tema da segurança no trabalho propriamente dita. De todo modo, as ações e medidas no campo da saúde do trabalhador, especialmente na dimensão da prevenção, pressupõem o desenvolvimento de políticas de segurança no trabalho.

Declaração de 1998. Como se demonstrou na seção anterior: essa temática ficou de fora da versão final do ato.

Esse elemento, à primeira vista, poderia evidenciar que, depois da devida maturação deliberativa, os protagonistas do sistema da OIT decidiram pela ausência de “fundamentalidade”, não sendo o caso, portanto, de reacender o debate sobre matéria já decidida. Não é essa, porém, a melhor compreensão a respeito do caso. Nessa análise, deve tomar-se em consideração os pressupostos de agir estratégico.

Entendeu-se, naquela ocasião, que os propósitos da Declaração estariam bem atendidos com apenas quatro pilares de sustentação e que a inclusão precoce de outro – ou de outros – poderia, na verdade, dificultar os avanços da política regulatória em todos eles²⁰, até mesmo em razão do estado de dúvida objetiva quanto ao potencial de sucesso daquele que, então, consistia em um passo ousado da OIT²¹.

Se a questão não é nova, ela é, sim, atual: depois da consolidação da política de temas prioritários, ao longo de mais de duas décadas, abre-se agora (e mais do que nunca²²) a oportunidade para que a saúde do trabalhador volte à ordem do dia na agenda de debates sobre as tendências regulatórias prioritárias da OIT. Em sua reunião de março de 2021, o Conselho de Administração discutiu propostas acerca da inclusão do direito à saúde e segurança no trabalho no rol de direitos fundamentais (ILO, 2021v). Passa-se, desse modo, a examinar elementos desse processo, em dupla vertente: material (subseção 3.1) e formal (3.2).

3.1. A dimensão material

Nesta subseção, examina-se a condição de potencial “fundamentalidade” da saúde do trabalhador no contexto do sistema da OIT. Existem elementos de sustentação para isso? Parte-se em busca da resposta, inicialmente, nos próprios atos de constituição da OIT e demais elementos-chave, assim por ela própria considerados (ILO, 2021o).

Na Declaração da Filadélfia, de 1944, que integra, como anexo, a Constituição da OIT, inclui-se a obrigação do organismo de prestar auxílio às “[...] Nações do

Nesse particular sentido, portanto, a segurança acha-se contida no âmbito mais amplo da saúde do trabalhador.

²⁰ Dentro, inclusive, da ideia de “progressividade” da aplicação e implementação dos princípios da OIT, na forma enunciada pelo item V da Declaração da Filadélfia, de 1944 (OIT BRASÍLIA, 2021a).

²¹ Langille (1999) descreve o processo de adoção da Declaração de 1998 como “a very hard fought political and diplomatic marathon at the June 1998 International Labour Conference, and in the months preceding it. Uncertainty as to whether the Declaration would be adopted existed, literally, to the very last moment of the June conference”.

²² Eventual dúvida ou hesitação que pudesse existir sobre a relevância da questão da saúde do trabalhador, certamente se dissipou com a eclosão da pandemia do novo coronavírus. A própria OIT vem acompanhando com atenção os desdobramentos dessa emergência sanitária sobre diversos aspectos que integram o mundo do trabalho (ILO, 2021f).

Mundo na execução de programas que visem: [...]; g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; [...]"²³ e de colaborar com entidades de natureza congênere “na melhoria da saúde, no aperfeiçoamento da educação e do bem-estar de todos os povos” (OIT BRASÍLIA, 2021a)²⁴.

Na Declaração de 1998, matriz das ações prioritárias baseada na “fundamentalidade” principiológica, não se encontram referências diretas à saúde do trabalhador. Isso, porém, não impede – ao contrário – a integração dos quatro princípios estabelecidos pela declaração em políticas de corte transversal na área da saúde (ILO, 2021g).

Uma década depois, em sentido convergente, reconheceu-se, na Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, a integração da saúde do trabalhador na agenda do trabalho decente, vinculando àquele conjunto básico de quatro princípios:

[...]. Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumir-se da seguinte forma: [...]; ii) adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente, [...] – condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores, [...] (OIT BRASÍLIA, 2021b).

Com isso, a saúde do trabalhador ganhou algum destaque para a formulação e execução de políticas prioritárias. Ainda em 2008, a OIT, por meio da Repartição Internacional do Trabalho, participou da organização do XVIII Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho, realizado na Coreia do Sul. Em reunião de cúpula de 28 de junho daquele ano, aprovou-se a Declaração de Seul sobre Segurança e Saúde no Trabalho, em que se lembrou da necessidade de reconhecimento do meio ambiente do trabalho seguro e saudável como direito fundamental:

²³ E em campo temático adjacente, um pouco antes: “[...] f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa; [...]” (OIT BRASÍLIA, 2021a).

²⁴ Abrem-se, com isso, oportunidades de ações intersetoriais concertadas com a OMS, por exemplo.

[...] Recalling that the right to a safe and healthy working environment should be recognized as a fundamental human right and that globalization must go hand in hand with preventative measures to ensure the safety and health of all at work [...]. (ILO, 2021u).

Mais tarde, em 2019, na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, reforça-se essa vinculação, enunciando-se, assertivamente, o seguinte: “[c]ondições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho digno” (OIT LISBOA, 2021). Adiante, no mesmo documento, declara-se:

[...]. Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem gozar de proteção adequada de acordo com a Agenda do Trabalho Digno, tendo em consideração os seguintes elementos: (i) o respeito pelos seus direitos fundamentais; (ii) um salário-mínimo adequado, legalmente instituído ou negociado; (iii) limites à duração do trabalho; (iv) a segurança e saúde no trabalho; [...] (OIT LISBOA, 2021)²⁵.

Interpretada – apenas – literalmente, essa passagem da declaração apontaria, a princípio, para o seguinte: de um lado, haveria os “direitos fundamentais” dos trabalhadores; em outro, a saúde do trabalhador. Consequentemente, a saúde não carregaria – nem poderia carregar – aquela distintiva nota de fundamentalidade, como direito e princípio. Na verdade, do ponto de vista do reconhecimento pelo sistema da OIT, a saúde – ainda – não se inscreve naquela seleta categoria²⁶.

No entanto, a coexistência de ambas as categorias, lado a lado, propicia a colheita de subsídio normativo relevante. É que elas se conectam no patamar da “agenda do trabalho digno”. Em certo sentido, a inclusão da saúde do trabalhador nessa agenda básica atua como elemento de sinalização política do reconhecimento da fundamentalidade do tema, em sentido substancial, como, a propósito, decorre da outra passagem acima transcrita²⁷. E como desdobramento dessa indicação, abre-se caminho para ir além e reconhecê-la, formalmente, como direito (e

²⁵ Além desses pontos específicos, encontram-se outros elementos que guardam conexão direta ou indireta com a saúde, especialmente quanto à proteção de grupos de trabalhadores em condição de vulnerabilidade, como as pessoas idosas (OIT LISBOA, 2021).

²⁶ Convém recordar que o propósito desta investigação consiste, justamente, em examinar o processo de reconhecimento de um novo direito fundamental.

²⁷ Nela se emprega redação bem sugestiva: para a declaração, “[...] são *fundamentais* para o trabalho digno” as boas condições de saúde e segurança no trabalho. Na versão em língua inglesa: “[s]afe and healthy working conditions are *fundamental* to decent work” (OIT LISBOA, 2021, sem destaques nas versões originais).

princípio) fundamental do sistema de proteção da OIT²⁸. E é nesse sentido que a Resolução sobre a Declaração do Centenário requer que o Conselho de Administração disponha sobre a inclusão do direito à saúde e segurança no rol de princípios e direitos fundamentais.

Os dois registros específicos sobre a saúde do trabalhador na Declaração do Centenário da OIT, acima transcritos, permitem a identificação de duas distintas – porém complementares – perspectivas sobre o tema. Na primeira delas, cuida-se da questão em dimensão predominantemente objetiva, com referência às condições de trabalho. Nesse aspecto, a saúde “no trabalho” aproxima-se aos domínios da proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho.

Em aproximação por outro ângulo analítico, a saúde “do trabalhador” exibe dimensão primordialmente subjetiva, que ampara, diretamente, as pessoas que trabalham, em proteção que ultrapassa os limites físicos daquilo que se pode compreender como “local de trabalho” ou “ambiente de trabalho”, além de admitir análises mais amplas e interdisciplinares²⁹, em que o trabalho comparece como – um – elemento de determinação do nível de saúde dos trabalhadores como indivíduos e como grupo(s)³⁰.

Além disso, nesse segundo aspecto, evidencia-se mais próxima conexão da saúde com os Direitos Humanos, o que habilita o exame da questão a partir das categorias e pressupostos metodológicos desse campo de estudo³¹. Como reforço na tentativa de identificar traços de fundamentalidade, nota-se que a saúde compartilha com os atuais quatro direitos fundamentais a característica de atuar decisivamente como meio para o trabalhador adquirir e exercer outros direitos, cuidando-se, portanto, de um direito de cidadania³². De acordo com a OMS,

²⁸Instala-se, com isso, relação de sinergia normativa, em movimento circular: o reconhecimento como direito fundamental reforça a base de justificação para o desenvolvimento de ações prioritárias na ambiência da agenda do trabalho decente, e assim reciprocamente.

²⁹E disso decorre a possibilidade – e a necessidade – de formulação e execução de políticas públicas mais abrangentes e integradas, orientadas pela intersectorialidade. Desse modo, o Direito do Trabalho é convidado a estabelecer diálogos com outros campos do saber, para atuar de modo mais eficiente na solução de problemas das pessoas que trabalham.

³⁰Nesse sentido, na ordem jurídica brasileira, a Lei nº 8.080, de 1990, marco regulatório básico do Sistema Único de Saúde (SUS), estabelece, no artigo 3º, o seguinte: “[o]s níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais” (BRASIL, 1990, sem destaque na versão original).

³¹A propósito, para a OMS, o direito à saúde, pela perspectiva dos direitos humanos, também inclui a segurança nas – e das – condições de trabalho (OMS, 2017).

³²A saúde, como direito, entra em processos de interação normativa com aquele atual conjunto básico. Destaca-se, nesse ponto, o concerto operativo com a igualdade, no âmbito das relações de trabalho e para além delas: “[u]n enfoque de la salud basado en los derechos humanos ofrece estrategias y soluciones que permiten afrontar y corregir las desigualdades, las prácticas discriminatorias y las relaciones de poder injustas que suelen ser aspectos centrales de la inequidad en los resultados sanitarios [...]” (OMS, 2017).

El goce del derecho a la salud está estrechamente relacionado con el de otros derechos humanos tales como los derechos a la alimentación, la vivienda, el trabajo, la educación, la no discriminación, el acceso a la información y la participación (OMS, 2017).

Observa-se que, para a OMS, o direito à saúde, pela perspectiva dos direitos humanos, pressupõe a concretização de outros direitos, incluindo o trabalho. E nesse ponto, portanto, os princípios fundamentais do sistema da OIT apresentam forte conexão com o direito ao desenvolvimento pela perspectiva das capacidades humanas (KOLBEN, 2016, p. 69). Nesse marco teórico, ao dispor sobre as dez capacidades humanas centrais, Nussbaum (2011, p. 42) inclui a vida, a saúde e a integridade física³³.

A saúde, como direito, emerge como ponto nuclear – e, logo, fundamental – para o desenvolvimento humano, integrando-se, inclusive, nas capacidades mais de perto conectadas com o plano de vida de cada pessoa (NUSSBAUM, 2011, p. 194), como as escolhas livres em matéria de trabalho e carreira, ponto que se reconduz ao objetivo de OIT de “dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos [...]”, enunciado na Declaração da Filadélfia, de 1944 (OIT BRASÍLIA, 2021a)³⁴.

Em linha semelhante, o reconhecimento da fundamentalidade substancial da saúde, como direito (humano), acha-se afinado com os objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), na denominada Agenda 2030 para o Desenvolvimento (ONU BRASIL, 2021c). Nela se incluem dezessete objetivos elementares, com as respectivas especificações. A agenda serve como ponto de referência para políticas públicas diversas. No caso do objeto da presente investigação, interessam, mais de perto, as áreas de interseção e convergência entre os objetivos de “saúde e bem-estar” (objetivo três)³⁵ e de

³³O conteúdo elementar dessas capacidades centrais abrange o seguinte. “[...] 1. Life. Being able to live to the end of a human life of normal length; not dying prematurely, or before one's life is so reduced as to be not worth living. 2. Health. Being able to have good health, including reproductive health; to be adequately nourished; to have adequate shelter. 3. Bodily integrity. Being able to move freely from place to place; to be secure against violent assault, including sexual assault and domestic violence; having opportunities for sexual satisfaction and for choice in matters of reproduction [...]” (NUSSBAUM, 2011, p. 42).

³⁴Em sentido similar e em convergência com a proposta das capacidades, a OIT, na Declaração de 1998, considera “[...] que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano” (OIT BRASÍLIA, 2021c).

³⁵Descrição sumária do objetivo: “[g]arantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” (ONU BRASIL, 2021a). O cumprimento de muitos dos objetivos específicos vinculados a esse campo passam, em alguma medida, por políticas inseridas direta

“trabalho decente e crescimento econômico” (oito)³⁶ (MARTÍN HERNÁNDEZ, 2020, p. 129).

Esses são alguns elementos³⁷ que permitem – e, no limite, determinam – a elevação da saúde do trabalhador ao patamar diferenciado de direito (e de princípio) fundamental no sistema de regulação (e proteção) da OIT. Na subseção seguinte, examinam-se aspectos de forma dotados de relevância para a compreensão desse – ainda em curso – processo de reconhecimento de um novo princípio fundamental.

3.2. A dimensão formal

À primeira vista, a análise de elementos de ordem formal poderia parecer desnecessária ou pouco significativa, diante da prevalência da dimensão substancial do direito: reconhecido o direito fundamental à saúde do trabalhador, não importaria muito o veículo normativo de sua introdução no sistema jurídico. O sistema da OIT, no entanto, conta com peculiaridades que colocam a questão da forma no centro das discussões: ela pode até ser secundária, mas não isso não lhe determina a irrelevância. Essas peculiaridades incluem, como acima se demonstrou, a construção de consensos pelo conduto do tripartismo em meio ao delicado ambiente geopolítico de múltiplos protagonistas, com interesses diversos e, não raramente, antagônicos.

Dessa maneira, no âmbito da OIT os debates sobre a forma – sobretudo no caso em análise, em que se coloca a introdução de um novo princípio fundamental, orientador de ações prioritárias – não se reduzem a um formalismo ou a um assunto para formalistas, no sentido denunciado no decálogo de Atienza (2011, p. 199-201)³⁸. Consequentemente, deve compreender-se a questão da forma a partir daqueles imperativos de agir estratégico e de regulação inteligente, do modo acima delineado.

ou transversalmente nas relações de trabalho, como, por exemplo, a redução de mortes e ferimentos por acidentes em estradas (item 3.6) e a redução de mortes e doenças por produtos químicos perigosos (item 3.9) (ONU BRASIL, 2021a).

³⁶ Assim sumariamente enunciado: “[p]romover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos” (ONU BRASIL, 2021b). O item 8.8, embora exiba maior aderência à dimensão da segurança, repercute, sem dúvida, na saúde: “[p]roteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários” (ONU BRASIL, 2021b).

³⁷ Evidentemente, caberiam várias outras linhas de análise para a construção de quadro teórico de sustentação para esse reconhecimento. Isso, porém, não se mostra compatível com os estreitos propósitos desta comunicação científica.

³⁸ Ele próprio ressalva que “[...] no todo lo que se llama a veces ‘formalismo’ es igualmente rechazable; e incluso hay un formalismo – un significado de esa expresión – que no lo es en absoluto. El Derecho es, en buena medida, un fenómeno de autoridad; en el mismo, las razones formales (que apelan a la autoridad y no al contenido) tienen una importancia fundamental [...]” (ATIENZA, 2011, p. 199).

E essa avaliação formal engloba, ao menos, dois enfoques. Primeiro – e primordialmente – a forma em si: por meio de que – tipo(s) de – veículo(s) normativo(s) se introduzirá a inovação? Em segundo lugar, em campo mais ou menos conexo, examina-se o melhor momento ou o momento mais adequado para fazê-lo.

Naquele domínio, descerram-se as seguintes possibilidades básicas, de modo isolado ou com alguma combinação estruturada em torno de mais de um ato: a aprovação de uma declaração (por meio do lançamento de uma nova declaração, autônoma), ou mediante a alteração da Declaração de 1998) e/ou a aprovação de uma – ou, até mesmo, por mais de uma – convenção, complementada, eventualmente, por recomendação(ões). Sobre esses dois caminhos possíveis, o Conselho de Administração parece se inclinar pela opção de incluir o novo direito na Declaração de 1998 pelas seguintes razões:

an amendment to the 1998 Declaration would highlight a strong link between safe and healthy working conditions and the current fundamental principles and rights at work. The new fundamental principle and right at work would also have the weight and influence of the 1998 Declaration behind it. On the other hand, enacting a new declaration would create less of a direct link to the framework of the 1998 Declaration. For example, the Conference could introduce a separate follow-up mechanism. This approach would not change the 1998 Declaration but could, however, make less clear the fundamental principles and rights at work framework as a whole (ILO, 2021v)³⁹.

De fato, duas das qualidades mais valorizadas da Declaração de 1998 e de seu relativo sucesso é a clareza e a simplicidade – são quatro princípios expressos em oito convenções. Ao reconhecer um princípio fora do texto da Declaração, coloca-se em risco essas qualidades, ao mesmo tempo em que se perde em sistematicidade.

No segundo ponto, avalia-se o *timing* da introdução da novidade: convém concretizá-la imediatamente, no próximo ciclo de conferências da OIT? ⁴⁰ Ou

³⁹ Em livre tradução a partir da língua inglesa, “uma emenda à Declaração de 1998 destacaria uma forte ligação entre condições de trabalho seguras e saudáveis e os atuais princípios e direitos fundamentais no trabalho. O novo princípio e direito fundamental no trabalho também teria o peso e a influência da Declaração de 1998 por trás dele. Por outro lado, a promulgação de uma nova declaração criaria vínculo menos direto com a estrutura da Declaração de 1998. Por exemplo, a Conferência poderia introduzir um mecanismo de acompanhamento separado. Essa abordagem não mudaria a Declaração de 1998, mas poderia, no entanto, tornar menos claros os princípios e direitos fundamentais no contexto do trabalho como um todo”.

⁴⁰ Em 2020, em razão da quadra pandêmica ocasionada pelo novo coronavírus, não ocorreram as sessões regulares. Desse modo, a 109ª Conferência ficou para junho de 2021, com sessões em meio virtual (ILO, 2021a). Na agenda, predominaram tópicos de debate relacionados com a

conviria deixar o processo passar por mais profunda maturação? Ou, ainda, seria o caso de adotar processo de incorporação paulatina, primeiramente com a aprovação de uma declaração e, depois, em outra ocasião, pela aprovação de convenção(ões)?

O Comitê de Administração decidirá em sua próxima reunião em março de 2022 sobre a inclusão na agenda da 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho o seguinte item: “Inclusão de condições de trabalho seguras e saudáveis no quadro da OIT dos princípios e direitos fundamentais no trabalho” (ILO, 2021x)⁴¹.

Dentro daquela ação estratégica, ambos os elementos – como e quando – se governam por múltiplos fatores estruturais e conjunturais. Assim, por exemplo, determinada conjuntura de forças correlacionadas pode indicar que a opção mais adequada, no momento, consiste em trabalhar pela aprovação de recomendação, sem insistir na prematura tentativa de construção de consenso quanto à aprovação de convenção.

Eventual açodamento pode levar à edição de convenção pouco efetiva ou de abrangência limitada, além de incrementar o risco de baixa adesão dos Estados-membros. Maus passos, portanto, podem arranhar a credibilidade do sistema da OIT, inclusive quanto a outros temas e ações. Por outro lado, no entanto, o reconhecimento da fundamentalidade de um novo direito não se harmonizaria, inclusive do ponto de vista lógico, com adoção isolada de simples recomendação.

Além do mais, o aparecimento de um novo direito fundamental no sistema da OIT desenrola-se processualmente, marcando-se, portanto, por etapas progressivas. Ao cuidar da historicidade dos direitos fundamentais em geral⁴², Lopes (2001, p. 46) destaca que eles, como componentes de determinado sistema jurídico, não resultam de acontecimentos isolados, mas derivam de processo histórico que compreende as fases de “antecedentes, declarações, posituação, generalização, universalização e especificação”.

Contemporaneamente, ainda de acordo com o Lopes (2001, p. 47), a literatura especializada divide-se quanto à natureza jurídica e o papel das declarações de direitos em geral: para certo grupo de estudiosos, as enunciações das declarações operam com a qualidade de princípios gerais e cumprem função de coadjuvação interpretativa da ordem jurídica; para outro segmento, elas não contam com natureza propriamente jurídica nem carga normativa.

No sistema da OIT, no entanto, as declarações encontram espaço – jurídico – diferenciado. No limite, cuida-se de – mais uma – peculiaridade desse sistema. Se é possível afirmar que, no âmbito da OIT, as declarações não contam com valência normativa em sentido forte, não há como deixar de reconhecer a centralidade que

desigualdades no mundo do trabalho e a capacitação continuada (ILO, 2021c). E em 2022, terá lugar a 110ª Conferência (ILO, 2021b), com a agenda ainda em formação (ILO, 2021d).

⁴¹ Em livre tradução a partir da língua inglesa, “Inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work”.

⁴² Em estudo com propósitos não de todo coincidentes com o assunto aqui investigado, portanto.

elas nele desempenham, ainda que com a qualidade de *soft law*⁴³. Nesse sistema, as declarações operam como atos de elevada carga simbólica e colocam-se como instrumentos de mediação dialética de ações estratégicas prioritárias. De acordo com a própria OIT, as declarações:

[...] are resolutions of the International Labour Conference used to make a formal and authoritative statement and reaffirm the importance that the constituents attach to certain principles and values. Although declarations are not subject to ratification and are not binding, they are intended to have a wide application and contain symbolic and political undertakings by the member States. [...]. (ILO, 2021i)⁴⁴.

Para colocar o ponto com outras palavras: no âmbito da OIT, rompe-se a relativa linearidade daquele processo esquematicamente encadeado, que assinala a historicidade dos direitos fundamentais em geral. No sistema da OIT, aquelas etapas entrecruzam-se dinâmica e dialeticamente. A Declaração de 1998 fornece exemplo eloquente dessa característica: ela ingressou no sistema depois de certa consolidação de estágios ligados à positivação e à generalização de direitos nela previstos.

De outra parte, as declarações da OIT, como a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, enunciam princípios gerais, que, em si, reúnem a qualidade de fonte formal do Direito Internacional⁴⁵. Além disso, encontra-se em curso um processo de progressivo endurecimento – *hardening* – dos instrumentos de *soft law*, especialmente no campo da promoção dos direitos humanos:

[...] the ILO Tripartite Declaration, another non-binding initiative, employs characteristics associated with hard law. Promulgated under the authority of the ILO – a long-standing UN agency with 187 member States that provides authoritative expertise on labour issues – the Tripartite Declaration sets out precise standards concerning labour and employment issues. Examples include detailed policies on employment promotion, child and forced

⁴³ Como já se teve a oportunidade de registrar, as próprias convenções – ainda que ratificadas – não conseguem desfrutar, em rigor, de “estatuto de normatividade pleno”, ante a ausência de sistema sancionador em sentido duro: entra aí, mais uma vez, a usual metáfora da “falta de dentes”.

⁴⁴ Em livre tradução a partir da língua inglesa, as declarações “[...] são resoluções da Conferência Internacional do Trabalho usadas para fazer uma declaração formal e oficial e reafirmar a importância que os constituintes atribuem a certos princípios e valores. Embora as declarações não estejam sujeitas a ratificação e não sejam vinculativas, elas pretendem ter uma ampla aplicação e conter compromissos simbólicos e políticos dos Estados membros. [...]”.

⁴⁵ Na forma prevista no artigo 38.1, c, do Estatuto da Corte Internacional de Justiça (BRASIL, 1945).

labour, safety and health standards, and a host of other employment and labour issues. Moreover, the ILO delegates the interpretation of the ILO Tripartite Declaration to the Officers of the Committee on Multinational Enterprises and imposes reporting obligations on governments. However, the Declaration neither specifies the consequences of breach of its provisions nor provides for an enforcement mechanism. While it therefore contains fewer hard law characteristics than the OECD Guidelines, it remains far from being purely soft law (CHOUDHURY, 2018, p. 967-968).

No caso da saúde do trabalhador, portanto, existe campo para o emprego de declaração, instrumento dotado da ductibilidade normativa necessária para a construção de soluções moduladas para problemas complexos⁴⁶. Além disso, como se apontou, os atuais quatro princípios fundamentais da agenda do trabalho decente são representados, cada um, por um par de convenções. Esse ponto também deve integrar os debates do processo de acréscimo desse quinto princípio. É necessário seguir esse padrão? Caso se invista na manutenção desse modelo, a discussão passa pela definição do par de convenções.

Com alcance mais geral, incluindo a dimensão da segurança, tem-se a Convenção nº 155, de 1981 (ILO, 2021i)⁴⁷, complementada pelo Protocolo nº 155, de 2002 (ILO, 2021p). Faltaria, assim, para formar o par, a eleição de outra convenção. Uma possibilidade seria formá-lo com a Convenção nº 161, de 1985, sobre os serviços de saúde ocupacional (ILO, 2021m)⁴⁸.

Outro documento de relevo – assim reconhecido na Declaração de Seul sobre Segurança e Saúde no Trabalho (ILO, 2021u)⁴⁹ – é a Convenção nº 187, de 2006, que estabelece um marco promocional em matéria de saúde e segurança no trabalho (ILO, 2021n)⁵⁰. Diversas outras convenções técnicas transitam pelo campo da saúde,

⁴⁶ Uma declaração, assim, ao permitir a inclusão de um novo eixo de ações prioritárias, pode servir de base e de guia para o desenvolvimento de acordos de cooperação técnica, para além portanto, da dimensão estritamente normativa, no sentido comumente associado ao termo.

⁴⁷ Incorporada à ordem jurídica brasileira pela Decreto nº 1.254, de 1994 (BRASIL, 1994). Outros setenta Estados-membros da OIT já a ratificaram, sem nenhuma denúncia. As mais recentes ratificações são de Senegal, Somália, Santa Lúcia, Serra Leoa e Camarões, entre março e outubro de 2021 (ILO, 2021q).

⁴⁸ O Decreto nº 127, de 1991, incorporou-a à ordem jurídica brasileira (BRASIL, 1991). Há outras 34 ratificações e nenhuma denúncia. Trata-se, portanto, de convenção ainda com baixa adesão pelos Estados-membros da OIT (ILO, 2021r).

⁴⁹ “Governments should [c]onsider the ratification of the ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) as a priority, as well as other relevant ILO Conventions on safety and health at work and ensure the implementation of their provisions, as a means to improve national performance on safety and health at work in a systematic way” (ILO, 2021u).

⁵⁰ Embora relativamente recente, ela já reunia 57 ratificações em outubro de 2021. O Brasil ainda não a incorporou. Nela, a propósito, considera-se “[...] a promoção da segurança e saúde no trabalho como parte da agenda de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho

cuidando de assuntos mais recortados: com abrangência sobre determinada categoria de trabalhadores ou a respeito de certo agente de risco à saúde (ILO, 2021s)⁵¹.

Esse diversificado grupo de convenções pode fornecer subsídios técnicos e experiências para o processo de negociação e deliberação sobre possível nova convenção. Eventual nova convenção deveria – ou, ao menos, poderia – incluir, por exemplo, uma concepção de saúde mais ampliada, integral, com alcance não apenas sobre as dimensões da prevenção e da recuperação, mas que também dê a atenção devida a aspectos de promoção da saúde, de acordo com a tradição consolidada a partir da Carta de Ottawa, em 1986 (BRASIL, 2002, p. 19-27)⁵², de maneira a possibilitar a concatenação com políticas públicas em outros domínios (HEIDMANN e colaboradores, 2006)⁵³. De toda forma, deve ser levado em consideração nessa escolha a ideia em relação a que os membros do Conselho de Administração, em sua reunião de março de 2021, chegaram a um consenso:

o reconhecimento de condições de trabalho seguras e saudáveis como princípio fundamental deve refletir tanto a dimensão de “proteção” estabelecida na Constituição da OIT quanto a dimensão de “prevenção” estabelecida em instrumentos relevantes de segurança e saúde ocupacional (SST). (ILO, 2021x)⁵⁴.

Quanto ao aspecto da oportunidade, o processo de introdução do princípio sofrerá, inexoravelmente, a influência da pandemia decorrente do novo

para todos [...]” (em livre tradução a partir da versão em língua inglesa). Consta da versão original: “[...] the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all [...]” (ILO, 2021n).

⁵¹ Não o é o caso de descrever, aqui, cada uma delas.

⁵² Dentro dessa concepção, “[a] saúde é o maior recurso para o desenvolvimento social, econômico e pessoal, assim como uma importante dimensão da qualidade de vida. Fatores políticos, econômicos, sociais, culturais, ambientais, comportamentais e biológicos podem tanto favorecer como prejudicar a saúde. As ações de promoção da saúde objetivam, através da defesa da saúde, fazer com que as condições descritas sejam cada vez mais favoráveis” (BRASIL, 2002, p. 20). E no contexto das políticas públicas: “[a] promoção da saúde vai além dos cuidados de saúde. Ela coloca a saúde na agenda de prioridades dos políticos e dirigentes em todos os níveis e setores, chamando-lhes a atenção para as consequências que suas decisões podem ocasionar no campo da saúde e a aceitarem suas responsabilidades políticas com a saúde. [...] A política de promoção da saúde requer a identificação e a remoção de obstáculos para a adoção de políticas públicas saudáveis nos setores que não estão diretamente ligados à saúde. O objetivo maior deve ser indicar aos dirigentes e políticos que as escolhas saudáveis são as mais fáceis de realizar. [...]” (BRASIL, 2002, p. 22).

⁵³ Para apanhado descritivo de normas sobre a promoção da saúde no Brasil, consulte-se Aith (2013).

⁵⁴ Na versão original, na língua inglesa, “suggested that the recognition of safe and healthy working conditions as a fundamental principle should reflect both the “protection” dimension set forth in the ILO Constitution and the “prevention” dimension set forth in relevant occupational safety and health (OSH) instruments”.

coronavírus. Trata-se de elemento de ambivalência. A questão da fundamentalidade da saúde do trabalhador, por um lado, já se encontrava no radar de atenção da OIT: não se cuida, portanto, de novidade ou de interesse de ocasião.

Por outro lado, porém, não se pode negar que a quadra pandêmica, como evento de aceleração de processos históricos, além de acentuar a relevância e a premência da questão e de lançar luz sobre os seus numerosos desdobramentos (ILO, 2021e), pode gerar interferência no processo de inovação normativa⁵⁵. E mais do que isso: os efeitos dessa experiência sanitária global podem determinar, ainda que em parte, o próprio conteúdo desse direito (e princípio) fundamental.

4. CONCLUSÃO

Em sentido convergente com o objetivo da investigação, a análise das fontes de pesquisa aponta para a necessidade – ou, ao menos, para a possibilidade e a conveniência jurídica e política – do reconhecimento da saúde do trabalhador (ênfase deste exame), nela incluída a dimensão da segurança (ainda que por implicatura), como mais um – o quinto – direito (e princípio) fundamental do sistema de regulação e proteção da OIT, especialmente pela aproximação entre saúde e direitos humanos.

Cuida-se de questão que se encontrava na órbita de interesses da OIT antes mesmo da eclosão da pandemia decorrente do novo coronavírus: esse evento sanitário global, no entanto, com amplos e profundos impactos no mundo do trabalho, acentuou ainda mais a centralidade da questão e tornou premente o avanço dessa agenda.

Esse processo de reconhecimento da fundamentalidade da saúde do trabalhador insere-se no contexto de agir – regulatório – estratégico, orientado pelas diretrizes de um modelo de regulação inteligente. Em razão disso, a consolidação desse processo depende da habilidade de seleção combinada de meios e instrumentos adequados para a introdução da novidade normativa, sempre à vista do modelo de governança tripartite, com negociações sujeitas a injunções geopolíticas diversas.

Como resultado da conclusão desse processo de reconhecimento de fundamentalidade (positivação qualificada), a saúde do trabalhador, como direito e como princípio, será formalmente integrada na agenda do trabalho decente da OIT. Não se cuida, apenas, da proclamação solene de um novo direito: essa integração permitirá a formulação e a execução de políticas, ações e projetos prioritários.

O estatuto diferenciado não se limita ao ambiente da regulação em sentido estrito (atividade de produção normativa): ele propiciará, também, a ampliação e o

⁵⁵ A começar pela própria dinâmica das sessões de debates e deliberação: ainda não se sabe se a virtualização do processo de tomada de decisão – ainda que momentânea – pode vir a interferir decisivamente na construção dos consensos necessários para a aprovação de novas medidas, ainda mais nesse tipo de caso, dado o impacto da inovação.

aprofundamento de atividades nas áreas de parceria e de cooperação técnica. Além disso, integrada nessa agenda estratégica de prioridades, a saúde do trabalhador passará a interagir, normativamente, com os demais princípios fundamentais do sistema da OIT, com a possibilidade de desenvolvimento de ações intersetoriais, em concatenação com aqueles outros temas prioritários (ações na interface entre a saúde e a discriminação nas relações de trabalho, por exemplo).

Assim, espera-se que os resultados expostos nesta comunicação possam animar o desenvolvimento de pesquisas a respeito dos impactos desse processo de reconhecimento internacional da fundamentalidade da saúde do trabalhador sobre a ordem jurídica brasileira, com a atenção voltada para a solução de problemas encontrados na realidade social, política e jurídica local. Um possível caminho a percorrer consiste em examinar a necessidade ou a possibilidade de reorientação ou adaptação das políticas públicas internas.

Além disso, a linha teórica adotada nesta investigação, de convergência entre saúde e direitos humanos, com destaque para a dimensão promocional da saúde, pode orientar a condução desses novos estudos e propiciar a obtenção de resultados interessantes, sobretudo se partirem de compreensão jurídica mais abrangente, considerando o Direito do Trabalho não como o único – mas como mais um – instrumento de concretização de direitos das pessoas que trabalham.

REFERÊNCIAS

AITH, Fernando Mussa Abujamra. Marcos legais da promoção da saúde no Brasil. **Revista de Medicina**, São Paulo, v. 92, n. 2, p. 148-154, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revistadc/article/view/79977>. Acesso em: 3 maio 2021. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1679-9836.v92i2p148-154>.

ATIENZA, Manuel. Cómo desenmascarar a un formalista. **Isonomía**, Cidade do México, n. 34, p. 199-201, abr. 2011. Disponível em: <http://isonomia.itam.mx/index.php/revista-cientifica/article/view/195>. Acesso em: 2 maio 2021. DOI: <https://doi.org/10.5347/isonomia.v0i34>.

ATIENZA RODRÍGUEZ, Manuel; RUIZ MANERO, Juan. Sobre principios y reglas. **Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho**, Alicante, n. 10, p. 101-120, 1991. Disponível em: <https://doxa.ua.es/article/view/1991-n10-sobre-principios-y-reglas>. Acesso em: 27 abr. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.14198/DOXA1991.10.04>.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. **As Cartas da Promoção da Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2002.



BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945.** Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 2 maio 2021.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 27 abr. 2021.

575

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 3 maio 2021.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0127.htm. Acesso em: 3 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625.** Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura. Relator: ministro Maurício Correia. Órgão julgador: Pleno (julgamento não concluído). Brasília, 1997. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em: 27 abr. 2021.

CHOUDHURY, Barnali. Balancing soft and hard law for business and human rights. **International and Comparative Law Quarterly**, Cambridge, v. 67, n. 4, p. 961-986, out./dez. 2018. Disponível em:

<https://www.cambridge.org/core/journals/international-and-comparative-law-quarterly/article/abs/balancing-soft-and-hard-law-for-business-and-human-rights/4C1AAC694C25E1C8F192BBD63036F38C>. Acesso em: 10 out. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0020589318000155>.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **The effect of ILO'S Declaration on fundamental principles and rights at work on the evolution of legal policy in Brazil: an analysis of freedom of association**. 2009. 130 p. Tese (LLM em Direito). Universidade de Toronto, 2009. Disponível em

<https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/18895>. Acesso em: 28 abr. 2021.

GUNNINGHAM, Neil; SINCLAIR, Darren. Smart regulation. In: DRAHOS, Peter. **Regulatory theory: foundations and applications**. Acton (Austrália): Australian National University, 2017. Cap. 8, p. 133-148.

HEIDMANN, Ivonete T. S. Buss e colaboradores. Promoção à saúde: trajetória histórica de suas concepções. **Texto & Contexto – Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 352-358, abr./jun. 2006. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tce/a/W4mZfM69hZRxdMjtSqcQpSN/?lang=pt>. Acesso em: 3 maio 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072006000200021>.

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **109th Session of the International Labour Conference, 2021**. Disponível em <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang--en/index.htm>. Acesso em: 3 maio 2021 (2021a).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **110th Session of the International Labour Conference, 2022**. Disponível em <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/lang--en/index.htm>. Acesso em: 3 maio 2021 (2021b).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Agenda of the 109th Session of the International Labour Conference**. 27 nov. 2020. Disponível em https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/WCMS_713239/lang--en/index.htm. Acesso em: 3 maio 2021 (2021c).



ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Agenda of the 110th Session of the International Labour Conference.** 27 mar. 2021. Disponível em https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/WCMS_728086/lang--en/index.htm. Acesso em: 3 maio 2021 (2021d).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Anticipate, prepare and respond to crises: invest now in resilient occupational safety and health systems** (Report for World Day for Safety and Health at Work 2021). 28 abr. 2021. Disponível em https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_780927/lang--en/index.htm. Acesso em: 3 maio 2021 (2021e).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **COVID-19 and the world of work.** Disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>. Acesso em: 28 abr. 2021 (2021f).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.** Disponível em <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>. Acesso em: 25 abr. 2021 (2021g).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.** Disponível em https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2021 (2021h).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **ILO Declarations.** Disponível em https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_428589/lang--en/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2021 (2021i).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Labour standards.** Disponível em <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>. Acesso em: 26 abr. 2021 (2021j).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Monitoring compliance with international labour standards: the key role of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.** Genebra: International Labour Office, 2019. Disponível em https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_730866/lang--en/index.htm. Acesso em: 26 abr. 2021 (2021k).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **NORMLEX:** C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155. Acesso em: 3 maio 2021 (2021l).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **NORMLEX:** C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161). Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C161:NO. Acesso em: 3 maio 2021 (2021m).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **NORMLEX:** C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187). Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187. Acesso em: 3 maio 2021 (2021n).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **NORMLEX:** Key Documents. Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:61:0::NO>. Acesso em: 28 abr. 2021 (2021o).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **NORMLEX:** P155 - Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:P155:NO. Acesso em: 3 maio 2021 (2021p).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **NORMLEX:** ratifications of C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300:NO. Acesso em: 9 out. 2021 (2021q).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **NORMLEX:** ratifications of C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161). Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312306:NO. Acesso em: 3 maio 2021 (2021r).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Occupational safety and health.** Disponível em

https://labordoc.ilo.org/discovery/collectionDiscovery?vid=41ILO_INST:41ILO_V2&collectionId=8146679330002676&lang=en. Acesso em: 3 maio 2021 (2021s).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Partnering for development**. Disponível em <https://www.ilo.org/pardev/lang--en/index.htm>. Acesso em: 26 abr. 2021 (2021t).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Seoul Declaration on Safety and Health at Work**. Disponível em https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS_151736/lang--en/index.htm. Acesso em: 10 out. 2021 (2021u).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Governing Body. 341st Session**, Geneva, March 2021. GB.341/INS/6. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_769712.pdf. Acesso em: 10 out. 2021 (2021v).

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Governing Body. 343rd Session**, Geneva, November 2021. GB.343/INS/6. Disponível em http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB343/ins/WCMS_823038/lang--en/index.htm. Acesso em: 22 out. 2021 (2021x).

579

KOLBEN, Kevin. Labour regulation, capabilities, and democracy. In: MARSHALL, Shelley; FENWICK, Colin. **Labour regulation and development: socio-legal perspectives**. Genebra: International Labour Office, 2016. Cap. 3, p. 60-81.

LA HOVARY, Claire. A Challenging Ménage à Trois? Tripartism in the International Labour Organization. **International Organizations Law Review**, Leiden, v. 12, n. 1, p. 204-236, nov. 2015. Disponível em: https://brill.com/view/journals/iolr/12/1/article-p204_8.xml. Acesso em: 10 out. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1163/15723747-01201008>.

LANGILLE, Brian. The ILO and the New Economy: Recent Developments. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, Haia, v. 15, n. 3, p. 229-258, set. 1999.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. **Os direitos fundamentais como limites ao poder de legislar**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2001.



MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa. El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 8, n. 1, p. 121-151, jan./mar. 2020. Disponível em: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/832. Acesso em: 10 out. 2021.

MAUPAIN, Francis. Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights. **European Journal of International Law**, Florença, v. 16, n. 3, p. 439-465, 2005. Disponível em: <http://www.ejil.org/article.php?article=303&issue=16>. Acesso em: 10 out. 2021.

NUSSBAUM, Martha C. **Creating Capabilities: the human development approach**. Cambridge, Massachusetts: Belknap (Harvard), 2011.

OIT BRASÍLIA (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ESCRITÓRIO NO BRASIL). **Constituição OIT e Declaração de Filadélfia**. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 abr. 2021 (2021a).

OIT BRASÍLIA (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ESCRITÓRIO NO BRASIL). **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008**. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/WCMS_336918/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 abr. 2021 (2021b).

OIT BRASÍLIA (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ESCRITÓRIO NO BRASIL). **Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento**. 1º dez. 1998. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_230648/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1º maio 2021 (2021c).

OIT LISBOA (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ESCRITÓRIO EM LISBOA). **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD). **Salud y derechos humanos**. 29 dez. 2017. Disponível em <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>. Acesso em: 1º maio 2021.

ONU BRASIL (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL). **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3:** saúde e bem-estar. Disponível em <https://brasil.un.org/index.php/pt-br/sdgs/3>. Acesso em: 2 maio 2021 (2021a).

ONU BRASIL (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL). **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8:** trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em <https://brasil.un.org/index.php/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 2 maio 2021 (2021b).

ONU BRASIL (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL). **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.** Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 2 maio 2021 (2021c).

SIMPSON, William R. The ILO and tripartism: some reflections. **Monthly Labor Review**, v. 117, n. 9, set. 1994, p. 40-45.

TAPIOLA, Kari. **The teeth of the ILO:** the impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamentals Principles and Rights at Work. Genebra: International Labour Office, 2018.

VAN DER HEIJDEN, Paul. The ILO Stumbling towards Its Centenary Anniversary. **International Organizations Law Review**, Leiden, v. 15, n. 1, p. 203-220, maio 2018. Disponível em: https://brill.com/view/journals/iolr/15/1/article-p203_203.xml. Acesso em: 9 out. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1163/15723747-01501007>.