

A INTERNALIZAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA HIERARQUIA NORMATIVA E SUA APLICAÇÃO PELA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

**THE INCORPORATION OF ILO CONVENTIONS IN BRAZIL: NA ANALISYS OF
THEIR NORMATIVE HIERARCHY AND APLICATION IN LABOUR
JURISPRUDENCE**

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 12/09/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/789161092](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/789161092)

Felipe Carneiro Pedreira da Silva¹

Raíssa Georgia Cordeiro Ferreira da Silva²

Clevis Francisco de Melo³

Guilherme Adriano dos Santos Arruda⁴

Felipe Oreste Capobiango⁵

Elianne de Oliveira Monaci dos Santos⁶

Lizete Tieko Arak⁷

Luiz Felipe Queirod Pereira⁸

Guilherme Borges Coscia⁹

RESUMO

O presente artigo científico investiga o complexo diálogo entre o Direito Internacional do Trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. O objetivo central é analisar o processo de recepção e a efetiva aplicação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil, tanto na esfera legislativa quanto na jurisprudencial. A pesquisa parte da hipótese de que, apesar da formal incorporação dessas normas, sua aplicabilidade prática enfrenta significativos desafios, que vão desde o debate sobre seu status hierárquico até o desconhecimento por parte dos operadores do Direito. A metodologia empregada consiste na pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e método dedutivo, examinando a doutrina, a legislação pertinente – com destaque para a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – e decisões emblemáticas do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O desenvolvimento aborda a teoria da recepção dos tratados internacionais no Brasil, aprofunda a discussão sobre a constitucionalização das normas de direitos humanos e seu impacto na hierarquia das convenções da OIT, e analisa casos concretos da influência e dos conflitos normativos, especialmente no contexto pós-Reforma Trabalhista de 2017. Conclui-se que as convenções da OIT, majoritariamente dotadas de status supralegal, funcionam como um importante vetor de proteção e avanço dos direitos sociais, mas sua eficácia é mitigada por uma cultura jurídica ainda excessivamente positivista e pela falta de uma formação continuada sobre o controle de convencionalidade, o que limita seu potencial transformador.

Palavras-chave: Direito Internacional do Trabalho; Convenções da OIT; Recepção de Tratados; Hierarquia das Normas; Controle de Convencionalidade.

ABSTRACT

This scientific article investigates the complex dialogue between International Labour Law and the Brazilian legal system. The main objective is to analyze the reception process and the effective application of the International Labour Organization (ILO) Conventions ratified by Brazil, both in the legislative and jurisprudential spheres. The research is based on the hypothesis that, despite the formal incorporation of these norms, their practical applicability faces significant challenges, ranging from the debate on their hierarchical status to the lack of knowledge among legal professionals. The methodology employed consists of bibliographic and documentary research, with a qualitative approach and a deductive method, examining legal doctrine, relevant legislation – with emphasis on the 1988 Federal Constitution and the Consolidation of Labour Laws (CLT) – and emblematic decisions from the Supreme Federal Court (STF) and the Superior Labour Court (TST). The development addresses the theory of the reception of international treaties in Brazil, delves into the discussion on the constitutionalization of human rights norms and its impact on the hierarchy of ILO conventions, and analyzes concrete cases of influence and normative conflicts, especially in the context of the post-2017 Labour Reform. It is concluded that the ILO conventions, mostly endowed with supralegal status, function as an important vector for the protection and advancement of social rights, but their effectiveness is mitigated by a legal culture that is still excessively positivistic and by the lack of continuous training on the control of conventionality, which limits their transformative potential.

Keywords: International Labour Law; ILO Conventions; Reception of Treaties; Hierarchy of Norms; Control of Conventionality.

1. INTRODUÇÃO

O fenômeno da globalização, ao intensificar as relações econômicas e sociais em escala planetária, impôs novos desafios aos sistemas jurídicos nacionais. O processo de globalização, intensificado no século XX, não apenas aproximou economias e culturas, mas também impulsionou um movimento de constitucionalização do direito internacional. A criação de organizações como a ONU e o surgimento de normas de *jus cogens* representam uma resposta a essa nova realidade, estabelecendo um núcleo normativo superior que relativiza a soberania estatal absoluta herdada do modelo westphaliano (LIZIERO, 2018). No campo das relações de trabalho, essa realidade se manifesta de forma contundente, evidenciando a necessidade de um patamar civilizatório mínimo que transcenda as fronteiras estatais. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua criação em 1919, emerge como a principal arena para a formulação de normas internacionais destinadas a promover a justiça social e garantir condições de trabalho decente em todo o mundo.

O Brasil, como membro fundador da OIT e signatário de um número expressivo de suas convenções, assume perante a comunidade internacional o compromisso de adequar seu ordenamento jurídico interno a esses padrões. Contudo, a mera ratificação de um tratado internacional não garante sua automática e plena eficácia no plano doméstico. O processo de internalização e aplicação dessas normas é complexo e permeado por debates doutrinários e jurisprudenciais, especialmente no que tange à sua posição hierárquica frente às leis nacionais e à própria Constituição.

Diante disso, o presente artigo se propõe a investigar o seguinte problema de pesquisa: qual é o real impacto das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil no Direito interno, considerando seu processo

de recepção, sua hierarquia normativa e sua aplicação efetiva pela legislação e pela jurisprudência nacional? A hipótese que norteia este trabalho é a de que, embora as normas da OIT possuam um potencial transformador significativo para a evolução dos direitos trabalhistas no país, sua aplicação prática é frequentemente limitada por uma série de fatores, incluindo a controvérsia sobre seu status normativo, a existência de conflitos com a legislação interna – notadamente após a Reforma Trabalhista de 2017 –, e um persistente desconhecimento de seu conteúdo e alcance por parte de muitos operadores do Direito.

A relevância do tema é inquestionável. Em um cenário de precarização das relações de trabalho e de reformas legislativas que flexibilizam direitos historicamente conquistados, as normas internacionais do trabalho podem funcionar como um importante dique de contenção contra retrocessos sociais. Compreender os mecanismos de sua aplicação e os obstáculos à sua efetividade é, portanto, fundamental não apenas para a academia, mas para todos os atores do sistema de justiça do trabalho – juízes, procuradores, advogados e legisladores.

Para alcançar o objetivo proposto, o artigo está estruturado da seguinte forma: primeiramente, será apresentado o referencial teórico que embasa a discussão sobre a relação entre o Direito Internacional e o Direito interno. Em seguida, a metodologia da pesquisa será detalhada. O desenvolvimento, cerne do trabalho, se inicia com uma breve exposição sobre a OIT e seu sistema normativo, para então adentrar na análise do processo de recepção dos tratados no Brasil. O ponto central da discussão residirá na análise da hierarquia das Convenções da OIT, à luz da teoria da constitucionalização dos tratados de direitos humanos e da

jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Posteriormente, serão examinados exemplos concretos da influência dessas normas na legislação e em decisões judiciais, bem como os conflitos normativos existentes. Por fim, serão abordados os desafios à sua plena aplicabilidade. Nas considerações finais, serão sintetizados os resultados da pesquisa, confirmando ou refutando a hipótese inicial e apontando para futuras linhas de investigação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO: O DIÁLOGO ENTRE ORDENS JURÍDICAS

A análise da internalização e aplicação de normas internacionais no direito doméstico invariavelmente perpassa o debate clássico entre as teorias monista e dualista. A interação entre o Direito Internacional e o Direito interno não é unidirecional. Se em um primeiro momento os modelos constitucionais nacionais serviram de inspiração para a criação dos grandes pactos internacionais de direitos humanos, observa-se atualmente um movimento inverso, no qual as normas e exigências internacionais passam a influenciar e moldar as constituições dos Estados, como ocorre no caso brasileiro (FRIEDRICH, 2008). Essas correntes teóricas oferecem modelos explicativos distintos para a relação entre o ordenamento jurídico internacional e o ordenamento jurídico interno de um Estado soberano.

A teoria dualista, cujos expoentes clássicos são Carl Heinrich Triepel e Dionisio Anzilotti, concebe o Direito Internacional e o Direito interno como dois sistemas jurídicos autônomos, independentes e separados. Para os dualistas, as fontes e os sujeitos de cada ordem são distintos, de modo que uma norma internacional não pode, por sua própria força, gerar efeitos na ordem interna. Para que isso

ocorra, é necessário um ato de vontade soberana do Estado, que transforma a norma internacional em norma interna por meio de um procedimento legislativo próprio. Nessa perspectiva, não haveria hierarquia entre as ordens, mas sim uma separação estanque, e a norma internacional "nacionalizada" teria a mesma hierarquia da lei que a introduziu no sistema (GERALMENTE, lei ordinária) (ACCIOLY; SILVA; CASELLA, 2019).

Em contraposição, a teoria monista, desenvolvida por Hans Kelsen, parte do pressuposto da unidade do sistema jurídico. Para os monistas, o Direito Internacional e o Direito interno compõem uma única ordem jurídica. Essa teoria se subdivide em duas vertentes. O monismo nacionalista, hoje amplamente superado, advoga a primazia do Direito interno, submetendo a validade do Direito Internacional à Constituição do Estado. Já o monismo internacionalista, que goza de maior prestígio, defende a primazia do Direito Internacional, que estaria no topo de uma pirâmide normativa única, condicionando a validade das normas internas (MAZZUOLI, 2020).

O ordenamento jurídico brasileiro, ao longo de sua história, apresentou oscilações, mas a doutrina e a jurisprudência majoritárias consolidaram uma posição que pode ser descrita como "dualista moderada". Não se exige a edição de uma nova lei para cada tratado (dualismo radical), mas sim um complexo procedimento de internalização que envolve aprovação pelo Congresso Nacional (decreto legislativo) e promulgação pelo Presidente da República (decreto executivo), conforme será detalhado adiante. A transição de um modelo de Estado Liberal, focado em direitos negativos, para um Estado Social, demandante de prestações positivas, foi um processo refletido tanto nas

constituições do século XX quanto nos tratados internacionais que as sucederam. Essa evolução evidencia como a concepção de Estado e de direitos fundamentais em uma ordem jurídica reverbera na outra, num processo de internacionalização do direito constitucional (FRIEDRICH, 2008).

Contudo, a Constituição Federal de 1988, com sua abertura para o Direito Internacional dos Direitos Humanos, especialmente por meio dos parágrafos 2º e 3º do artigo 5º, provocou uma profunda releitura desse modelo. A obra de autores como Flávia Piovesan e Valerio Mazzuoli foi fundamental para impulsionar a tese do status especial dos tratados de direitos humanos. Piovesan (2024) defende que esses tratados possuem, no mínimo, status de norma constitucional, integrando o chamado "bloco de constitucionalidade". Mazzuoli (2020), por sua vez, desenvolveu a tese do status supralegal, que acabou por ser acolhida pelo Supremo Tribunal Federal, posicionando tais tratados acima da legislação ordinária, mas abaixo da Constituição.

É nesse arcabouço teórico que se insere a discussão sobre as Convenções da OIT. Sendo instrumentos que veiculam, em sua maioria, direitos humanos fundamentais de natureza social, a definição de seu status hierárquico é crucial para determinar sua força normativa no direito brasileiro.

Adicionalmente, o referencial teórico deste trabalho incorpora o conceito de "controle de convencionalidade", desenvolvido no âmbito da Corte Interamericana de Direitos Humanos e progressivamente absorvido pela jurisprudência brasileira. Tal controle impõe ao Poder Judiciário nacional o dever de verificar a compatibilidade das leis e atos normativos internos não apenas com

a Constituição (controle de constitucionalidade), mas também com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo país (GARCÍA RAMÍREZ, 2011). Este conceito é uma ferramenta hermenêutica essencial para a aplicação prática das Convenções da OIT, permitindo que o juiz afaste a aplicação de uma norma interna que se mostre incompatível com um compromisso internacional assumido pelo Brasil.

Portanto, a análise proposta neste artigo se fundamenta na tensão entre a tradição dualista moderada brasileira e a força expansiva do Direito Internacional dos Direitos Humanos, que, por meio de novos paradigmas interpretativos como o status supralegal e o controle de convencionalidade, redefine o papel e o impacto das normas da OIT no cenário jurídico nacional.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza qualitativa, cujo objetivo é aprofundar a compreensão de um fenômeno complexo – o impacto das normas da OIT no Brasil – por meio da análise de seus aspectos teóricos e práticos. A abordagem qualitativa se mostra adequada por permitir uma análise interpretativa e crítica das fontes, em vez de uma mera quantificação de dados.

O método de procedimento adotado é o da pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica será realizada a partir do levantamento, leitura e fichamento de produções acadêmicas consolidadas sobre o tema, incluindo livros, artigos científicos, teses e dissertações. Serão consultadas as obras de referência no campo do Direito Internacional Público, Direito Constitucional e Direito do

Trabalho, com destaque para autores que se debruçaram sobre a temática da recepção de tratados e a eficácia das normas internacionais, como os já citados Valerio Mazzuoli, Flávia Piovesan, Hildebrando Accioly, bem como juslaboralistas como Maurício Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar, que analisam a interface entre as normas internacionais e a legislação trabalhista.

A pesquisa documental, por sua vez, se concentrará na análise de fontes primárias. No plano legislativo, serão examinados dispositivos da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e os textos das principais Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. No plano jurisprudencial, será realizado um levantamento de decisões relevantes do Supremo Tribunal Federal (STF), especialmente aquelas que definiram o status hierárquico dos tratados de direitos humanos (e.g., RE 466.343/SP), e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), buscando acórdãos que apliquem diretamente as Convenções da OIT para fundamentar suas decisões, seja para interpretar a legislação interna, seja para realizar o controle de convencionalidade.

O método de abordagem será o dedutivo. Partir-se-á de premissas gerais, estabelecidas pelo referencial teórico sobre as relações entre Direito Internacional e Direito interno, para, em seguida, analisar o caso específico da recepção e aplicação das normas da OIT no Brasil, verificando como essas teorias se manifestam na prática legislativa e jurisprudencial. A análise dos dados coletados será feita de forma crítico-analítica, buscando não apenas descrever o cenário, mas também identificar as tensões, os avanços e os retrocessos no diálogo entre as fontes normativas internacionais e nacionais.

4. DISCUSSÃO E RESULTADOS

4.1. A Organização Internacional do Trabalho e Seu Sistema Normativo

Criada pelo Tratado de Versalhes em 1919, no rescaldo da Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) nasceu sob o lema "a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social". Sua estrutura tripartite, única no sistema das Nações Unidas, reúne representantes de governos, de organizações de empregadores e de organizações de trabalhadores dos Estados-membros em condição de igualdade para a formulação de suas políticas e normas. Essa composição confere uma legitimidade e um pragmatismo singulares às suas deliberações (OIT, 2019).

O principal instrumento de atuação da OIT é a sua atividade normativa, que se materializa por meio das Convenções e das Recomendações Internacionais do Trabalho. As Recomendações não são vinculantes e servem como diretrizes para a elaboração de políticas e legislações nacionais. Já as Convenções, uma vez ratificadas por um Estado-membro, tornam-se tratados internacionais juridicamente vinculantes, gerando para o Estado a obrigação de adequar sua legislação e prática internas aos preceitos nelas contidos.

O processo de elaboração de uma norma é meticuloso, envolvendo extensas consultas tripartites e discussões técnicas ao longo de, no mínimo, dois anos na Conferência Internacional do Trabalho. Após a adoção, cabe a cada Estado-membro submeter a Convenção à sua autoridade interna competente – no caso do Brasil, o Congresso Nacional – para fins de deliberação sobre a ratificação.

A ratificação é um ato soberano do Estado, pelo qual ele manifesta, no plano internacional, seu consentimento em se obrigar pelo tratado. Uma vez ratificada a Convenção, o país passa a integrar o sistema de controle regular da OIT, que monitora a aplicação da norma por meio de relatórios periódicos enviados pelos governos e da análise de eventuais queixas apresentadas por organizações de empregadores ou de trabalhadores. Esse sistema de supervisão, composto por órgãos como o Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) e o Comitê de Liberdade Sindical, exerce uma pressão política e moral significativa para o cumprimento dos compromissos assumidos, funcionando como uma espécie de "consciência jurídica universal" em matéria trabalhista.

A OIT classifica suas convenções em quatro categorias, sendo a mais importante a das Convenções Fundamentais. Estas versam sobre princípios e direitos considerados fundamentais no trabalho, reconhecidos na Declaração da OIT de 1998, e sua observância é esperada de todos os membros, independentemente de ratificação formal. São elas:

1. Liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98);
2. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105);
3. Abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182);
4. Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111).

O Brasil ratificou a maioria dessas convenções fundamentais, com a notória exceção da Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical, cuja ratificação é historicamente obstada pelo modelo de unicidade sindical previsto no art. 8º da Constituição Federal. Além das fundamentais, o país é signatário de dezenas de outras convenções, que tratam de temas específicos como segurança e saúde no trabalho, tempo de trabalho, proteção da maternidade, entre outros, formando um denso arcabouço normativo que, em tese, deveria permear todo o Direito do Trabalho nacional.

Compreender essa estrutura e o caráter vinculante das convenções ratificadas é o primeiro passo para analisar como o ordenamento jurídico brasileiro lida com a tarefa de internalizar e dar efetividade a esse complexo conjunto de normas internacionais.

4.2. A Recepção dos Tratados Internacionais no Ordenamento Jurídico Brasileiro

O processo pelo qual uma norma internacional, como uma Convenção da OIT, passa a integrar o direito interno brasileiro é um procedimento complexo, que reflete a já mencionada posição "dualista moderada" adotada pelo país. Este percurso envolve a atuação coordenada dos Poderes Executivo e Legislativo, culminando em um ato que confere executoriedade interna ao tratado.

As fases desse processo podem ser sistematizadas da seguinte forma, de acordo com a doutrina majoritária (MAZZUOLI, 2020; ACCIOLY; SILVA; CASELLA, 2019):

1. **Negociação, Assinatura e Referendo:** A primeira etapa ocorre no plano internacional. O Poder Executivo, na figura do

Presidente da República ou de seus representantes plenipotenciários (diplomatas), negocia e assina o tratado. A assinatura, por si só, não vincula o Estado, mas expressa uma intenção de se submeter às suas regras no futuro, criando a obrigação de não praticar atos que frustrem o objeto e a finalidade do tratado.

2. **Aprovação pelo Congresso Nacional:** Conforme o art. 49, I, da Constituição Federal, compete exclusivamente ao Congresso Nacional "resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional". Essa deliberação se materializa na forma de um Decreto Legislativo, que é promulgado pelo Presidente do Senado Federal. Este ato do Legislativo não incorpora o tratado, mas apenas autoriza o Presidente da República a ratificá-lo, funcionando como uma condição de procedibilidade para o passo seguinte. A aprovação se dá por maioria simples em ambas as Casas (Câmara dos Deputados e Senado Federal), salvo a exceção que será tratada no tópico seguinte.

3. **Ratificação:** A ratificação é o ato discricionário do Presidente da República pelo qual o Estado brasileiro, no plano externo, confirma sua vontade de se obrigar pelo tratado. O instrumento de ratificação é, então, depositado junto ao órgão competente (no caso da OIT, junto ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho). A partir deste momento, o tratado passa a ser vinculante para o Brasil na ordem internacional. Contudo, ele ainda não possui vigência e aplicabilidade na ordem interna.

4. Promulgação e Publicação (Decreto Presidencial): Para que o tratado, já válido internacionalmente, adquira vigência e executividade no âmbito doméstico, o Presidente da República deve promulgá-lo por meio de um Decreto Executivo, que é posteriormente publicado no Diário Oficial da União. A doutrina e a jurisprudência do STF entendem que este decreto presidencial é o ato que confere eficácia interna ao tratado, tornando-o obrigatório para todas as autoridades e cidadãos. É a partir de sua publicação que o tratado passa a integrar formalmente o ordenamento jurídico brasileiro.

Essa sistemática demonstra que a incorporação não é automática. A separação entre a validade internacional (perfectibilizada com a ratificação) e a vigência interna (condicionada à promulgação) é a principal característica do modelo dualista moderado. Isso significa que pode haver um hiato temporal entre o momento em que o Brasil se obriga perante a comunidade internacional e o momento em que juízes e cidadãos podem invocar a norma internamente.

Uma vez concluído esse itinerário, surge a questão mais tormentosa e crucial para a efetividade da norma internacional: qual a sua posição hierárquica dentro do sistema de fontes do direito brasileiro? Uma Convenção da OIT, após ser devidamente promulgada por decreto presidencial, estaria no mesmo patamar de uma lei ordinária? Estaria acima dela? Ou poderia, em certas condições, equivaler a uma emenda constitucional? A resposta a essa indagação foi objeto de intensa evolução doutrinária e jurisprudencial, culminando em um novo paradigma estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal, que será o foco do próximo tópico.

4.3. A Constitucionalização das Normas Internacionais e a Hierarquia das Convenções da OIT no Brasil

A Constituição Federal de 1988 representou um marco na abertura do direito brasileiro ao Direito Internacional, especialmente no campo dos direitos humanos. A tradicional visão de que todo e qualquer tratado internacional ingressaria no ordenamento com status de lei ordinária, podendo ser revogado por lei posterior (*lex posterior derogat priori*), foi profundamente abalada por dispositivos constitucionais e por uma nova interpretação conferida a eles pelo Supremo Tribunal Federal.

O debate acadêmico e jurisprudencial no Brasil acerca da hierarquia dos tratados de direitos humanos, antes da consolidação de uma tese pelo STF, podia ser dividido em quatro grandes vertentes: a que lhes conferia status supraconstitucional, a que os equiparava às normas constitucionais, a que lhes atribuía caráter supralegal e, por fim, a corrente mais conservadora, que os posicionava no mesmo patamar da legislação ordinária (BATISTA; RODRIGUES; PIRES, 2008).

O epicentro dessa transformação reside no artigo 5º da Carta Magna. O seu parágrafo 2º estabelece que "os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte". Este dispositivo funciona como uma cláusula de abertura material, indicando que o rol de direitos fundamentais não é taxativo e pode ser expandido por meio de tratados internacionais. Para uma corrente doutrinária expressiva, liderada por Flávia Piovesan (2024), esse parágrafo seria suficiente para conferir status constitucional a todos os tratados de direitos

humanos, que passariam a compor o chamado "bloco de constitucionalidade".

A Emenda Constitucional nº 45, de 2004, adicionou o parágrafo 3º ao mesmo artigo 5º, prevendo um procedimento especial para a aprovação de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos: "os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais". Este dispositivo criou uma via formal para a constitucionalização de tratados, mas, ao mesmo tempo, gerou um intenso debate: e qual seria o status dos tratados de direitos humanos aprovados antes da EC 45/2004 ou daqueles aprovados posteriormente, mas pelo rito comum de maioria simples?

A resposta a essa questão foi dada pelo Supremo Tribunal Federal em um julgamento histórico, o do Recurso Extraordinário (RE) 466.343/SP, em 2008. Nesse caso, discutia-se a validade da prisão civil do depositário infiel, prevista na Constituição, em face do Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana sobre Direitos Humanos), que a proíbe. A Corte, por maioria de votos, mudou sua jurisprudência anterior e assentou uma nova tese sobre a hierarquia dos tratados.

O STF estabeleceu uma "pirâmide jurídica" com três níveis para os tratados internacionais:

- 1. Tratados Internacionais de Direitos Humanos aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, da CF:** Estes ingressam no ordenamento com status de Emenda Constitucional,

situando-se no topo da pirâmide, ao lado das demais normas constitucionais. Um exemplo é a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Decreto nº 6.949/2009).

2. Tratados Internacionais de Direitos Humanos aprovados pelo rito comum (maioria simples):

Esta foi a grande inovação do julgado. O STF, acolhendo a tese do então Ministro Gilmar Mendes, baseada na doutrina de Valerio Mazzuoli (2020), entendeu que esses tratados, embora não sejam formalmente constitucionais, possuem um status especial. Eles são **supralegais**, o que significa que estão hierarquicamente posicionados acima de toda a legislação infraconstitucional (leis complementares, leis ordinárias, medidas provisórias, etc.), mas abaixo da Constituição Federal.

3. Tratados Internacionais Comuns (que não versam sobre direitos humanos):

Para estes, o STF manteve o entendimento tradicional de que ingressam no ordenamento com status de lei ordinária federal, submetendo-se ao critério cronológico e de especialidade em caso de conflito com outras leis.

Essa nova arquitetura normativa tem um impacto direto e profundo sobre as Convenções da OIT. A grande maioria das convenções ratificadas pelo Brasil, por tratarem de temas como jornada de trabalho, saúde e segurança, não discriminação, trabalho infantil e liberdade de associação, veicula direitos humanos de natureza social, enquadrando-se na categoria de tratados de direitos humanos.

Como quase todas foram ratificadas antes da EC 45/2004 ou, se posteriores, não passaram pelo quórum qualificado do art. 5º, § 3º, a conclusão lógica é que **a maior parte das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil possui status de norma supralegal.**

As consequências práticas dessa conclusão são imensas. Primeiramente, uma Convenção da OIT com status supralegal não pode ser revogada ou modificada por uma lei ordinária posterior. Qualquer dispositivo da CLT, da Lei da Reforma Trabalhista ou de qualquer outra lei federal que contrarie uma disposição de uma convenção da OIT ratificada pelo Brasil é considerado inválido, ou, mais precisamente, deve ter sua aplicação paralisada no caso concreto.

Em segundo lugar, essa hierarquia superior impõe a todos os juízes e tribunais do país o dever de realizar o **controle de convencionalidade** das leis. Ao se deparar com um conflito entre uma norma interna e uma Convenção da OIT, o magistrado deve fazer prevalecer a norma internacional, por ser hierarquicamente superior (desde que a própria convenção não seja incompatível com a Constituição Federal, o que configuraria um controle de constitucionalidade do tratado). Esse dever não é uma faculdade, mas uma obrigação decorrente do sistema de freios e contrapesos e do compromisso do Estado brasileiro com a ordem jurídica internacional (GOMES; MAZZUOLI; PIOVESAN, 2017).

Portanto, a discussão sobre a hierarquia das Convenções da OIT deixou de ser um mero exercício acadêmico para se tornar uma questão central na aplicação do Direito do Trabalho no Brasil. O reconhecimento do status supralegal dota essas normas de uma força paralisante sobre a legislação interna conflitante e as

transforma em um parâmetro obrigatório de controle para a validade das leis trabalhistas, o que potencializa enormemente seu impacto no cotidiano das relações de trabalho e nas decisões judiciais. A aplicação concreta desse potencial, no entanto, ainda enfrenta resistências e desafios, como se verá a seguir.

4.4. A Influência Concreta das Convenções da OIT na Legislação e Jurisprudência Trabalhista Brasileira

Apesar dos debates teóricos e das complexidades do processo de recepção, o impacto das normas da OIT no direito brasileiro é palpável, manifestando-se tanto na inspiração para a criação de leis quanto na fundamentação de decisões judiciais que moldam a interpretação e a aplicação dos direitos trabalhistas.

a) Influência na Legislação Nacional

Historicamente, as Convenções da OIT serviram como um farol para o desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, embora produto de um contexto político específico, dialogou com os padrões internacionais já estabelecidos à época em temas como férias, jornada de trabalho e proteção ao trabalho da mulher e do menor.

Um exemplo mais recente e claro dessa influência é a legislação de combate ao trabalho infantil. O Brasil ratificou as duas convenções fundamentais sobre o tema: a Convenção nº 138, sobre a Idade Mínima para Admissão em Emprego, e a Convenção nº 182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil. A internalização dessas normas impulsionou e consolidou a proibição do trabalho para menores de 16 anos (salvo na condição de aprendiz a partir dos 14), prevista no art. 7º, XXXIII, da Constituição. Além disso, a Lista TIP (Lista das Piores

Formas de Trabalho Infantil), regulamentada pelo Decreto nº 6.481/2008, é uma aplicação direta dos compromissos assumidos na Convenção 182, detalhando as atividades perigosas e insalubres proibidas para menores de 18 anos.

Outro campo de grande influência é o da não discriminação. A Convenção nº 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, e a Convenção nº 100, sobre Igualdade de Remuneração, forneceram a base principiológica para a elaboração de leis como a Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias para fins admissionais ou de permanência na relação de trabalho, e para a própria redação do art. 461 da CLT, que trata da equiparação salarial.

Contudo, a relação entre as normas da OIT e a legislação interna também é marcada por profundos conflitos, especialmente após a vigência da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. Diversos pontos da nova legislação foram imediatamente apontados pela doutrina e por órgãos da própria OIT como violadores de convenções ratificadas pelo Brasil. Um dos casos mais emblemáticos é a prevalência do negociado sobre o legislado em temas específicos (art. 611-A da CLT). Críticos argumentam que essa prevalência, em um contexto de fragilidade sindical, poderia violar a Convenção nº 98, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, que visa promover a negociação coletiva para estabelecer condições de trabalho *mais favoráveis* que as previstas em lei, e não piores. O Comitê de Peritos da OIT, em seus relatórios, já manifestou preocupação sobre a conformidade da reforma com diversas convenções, gerando um intenso debate jurídico e diplomático (DELGADO; DELGADO, 2017).

Outros pontos de tensão incluem a regulamentação do trabalho intermitente, que pode colidir com princípios de estabilidade e previsibilidade do trabalho, e as alterações no acesso à justiça gratuita, que podem ferir o princípio do acesso à justiça, implicitamente protegido por diversas convenções que garantem a efetividade dos direitos.

b) Aplicação na Jurisprudência

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas, em especial do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem progressivamente aumentado o uso das Convenções da OIT como fonte do direito. Essa aplicação ocorre de diversas formas.

Primeiramente, as convenções são utilizadas como **critério de interpretação**, orientando a hermenêutica da legislação interna. Em casos de dúvida sobre o alcance de um dispositivo da CLT, por exemplo, os juízes recorrem à convenção pertinente para encontrar a interpretação que melhor se alinhe com os compromissos internacionais do Brasil. É a aplicação do chamado "diálogo das fontes", que busca harmonizar o ordenamento jurídico, conferindo-lhe maior coerência e proteção ao trabalhador (LIMA MARQUES, 2015).

Em segundo lugar, as convenções atuam como **fonte para suprir lacunas** na legislação. Na ausência de uma norma interna específica sobre determinado assunto, a convenção ratificada pode ser aplicada diretamente para resolver o caso concreto, garantindo a proteção do direito em questão.

A aplicação mais robusta, no entanto, ocorre por meio do **controle de convencionalidade**. Com o reconhecimento do status supralegal

das convenções de direitos humanos, os tribunais passaram a afastar a aplicação de normas internas que lhes sejam contrárias. Um exemplo notório, anterior à Reforma Trabalhista, foi o entendimento do TST sobre a dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista. Embora a legislação interna não exigisse motivação, o TST, com base na Convenção nº 158 da OIT (sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador – embora denunciada pelo Brasil em 1996, sua aplicação foi objeto de longa controvérsia judicial), passou a exigir a motivação do ato de dispensa, como garantia contra a arbitrariedade.

Após a Reforma Trabalhista, o controle de convencionalidade tornou-se uma ferramenta de resistência central. Diversas decisões de Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e mesmo do TST têm declarado a inconvencionalidade de dispositivos da Lei 13.467/2017. A exigência de pagamento de honorários periciais e sucumbenciais por beneficiários da justiça gratuita (art. 790-B, § 4º, e art. 791-A, § 4º, da CLT) foi um dos pontos mais questionados, com muitas decisões afastando sua aplicação por violação ao princípio do amplo acesso à justiça, previsto em tratados como o Pacto de São José da Costa Rica e interpretado em conjunto com as convenções da OIT que garantem a efetividade dos direitos trabalhistas. O próprio STF, na ADI 5766, acabou por declarar a inconstitucionalidade desses dispositivos, em um raciocínio que, em essência, converge com o do controle de convencionalidade.

Da mesma forma, a limitação da responsabilidade da empresa sucessora em casos de sucessão empresarial (art. 448-A da CLT) tem sido confrontada com a Convenção nº 95, sobre a proteção do salário, que visa garantir a integralidade dos créditos trabalhistas.

Esses exemplos demonstram que, na prática, as Convenções da OIT não são meras cartas de intenções. Elas são normas jurídicas dotadas de coercibilidade e que, quando invocadas por juízes e advogados conscientes de seu status e conteúdo, podem influenciar decisivamente o resultado de litígios, a evolução da legislação e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores no Brasil.

4.5. Desafios e Obstáculos à Plena Aplicabilidade das Normas da OIT: O Desconhecimento e a Cultura Positivista

Apesar do arcabouço teórico que confere às Convenções da OIT uma posição de destaque no ordenamento jurídico brasileiro e dos exemplos concretos de sua aplicação, a efetividade dessas normas ainda está longe de ser plena. Uma série de desafios e obstáculos de ordem cultural, formativa e política concorre para limitar seu potencial transformador e perpetuar uma aplicação aquém da desejada.

Um dos principais entraves é de natureza cultural e formativa. A tradição jurídica brasileira é fortemente marcada por um positivismo legalista, que supervaloriza a lei interna em detrimento de outras fontes do direito. A formação dos bacharéis em Direito, em muitas faculdades, ainda é excessivamente focada no estudo da legislação codificada (Constituição, Códigos, CLT), com pouca ou nenhuma ênfase no Direito Internacional Público e, especificamente, no Direito Internacional dos Direitos Humanos (PIOVESAN, 2019).

Essa lacuna na formação resulta em um profundo desconhecimento do conteúdo, do alcance e do status hierárquico das Convenções da OIT por parte de um número significativo de operadores do Direito, incluindo advogados, juízes e membros do Ministério Público.

Muitos profissionais simplesmente não estão habituados a pesquisar, invocar ou aplicar normas internacionais em suas petições e decisões. A argumentação jurídica frequentemente se restringe ao binômio lei-Constituição, ignorando o "terceiro parâmetro" de controle, que é a convencionalidade.

A consequência direta desse desconhecimento é a subutilização de um arsenal normativo de imensa relevância. Direitos previstos em convenções ratificadas deixam de ser pleiteados e garantidos não por ausência de previsão legal, mas por simples ignorância de sua existência ou de sua força vinculante. A complexidade do sistema da OIT, com centenas de convenções e recomendações, e a dificuldade de acesso a textos traduzidos e consolidados também contribuem para esse cenário de distanciamento.

Outro obstáculo significativo é a resistência de setores da magistratura e da doutrina que ainda relutam em aceitar o status supralegal dos tratados de direitos humanos ou que interpretam de forma restritiva o conceito de controle de convencionalidade. Argumentos baseados em uma visão rígida da soberania nacional ou em uma suposta "insegurança jurídica" que a aplicação de normas internacionais poderia gerar são frequentemente utilizados para justificar a primazia da lei interna, mesmo quando esta se mostra flagrantemente incompatível com um compromisso internacional (CASSAR, 2018).

Essa resistência se manifesta, por exemplo, na recusa em aplicar diretamente uma convenção por considerá-la "programática", ou seja, dependente de regulamentação interna para produzir efeitos, mesmo quando seus dispositivos são claros e autoaplicáveis (*self-executing*). Trata-se de uma herança da visão dualista radical que,

embora superada teoricamente, ainda persiste na prática judiciária de muitos magistrados.

Adicionalmente, o cenário político e econômico exerce forte influência. Em períodos de crise econômica e de pressão por flexibilização das leis trabalhistas, como o que culminou na Reforma de 2017, as normas internacionais da OIT são frequentemente retratadas como "entraves" ao desenvolvimento econômico e à "modernização" das relações de trabalho. Esse discurso político permeia o debate público e pode influenciar a interpretação judicial, criando um ambiente menos receptivo à aplicação de padrões protetivos internacionais. A própria denúncia da Convenção nº 158 pelo governo brasileiro na década de 1990 é um exemplo de como decisões políticas podem impactar diretamente a vigência de importantes garantias internacionais no plano interno.

Por fim, a própria estrutura do Poder Judiciário, com sua morosidade e volume excessivo de processos, pode desestimular a construção de teses mais complexas baseadas em Direito Internacional. A repetição de argumentos e a aplicação mecânica da legislação interna acabam sendo, muitas vezes, o caminho mais rápido, ainda que não o mais justo ou tecnicamente correto.

Superar esses obstáculos exige um esforço conjunto e multifacetado: a reforma dos currículos jurídicos para incluir, de forma obrigatória e aprofundada, o estudo do Direito Internacional dos Direitos Humanos; a promoção de cursos de formação continuada para magistrados e demais operadores do Direito sobre o controle de convencionalidade; a ampla divulgação do conteúdo das convenções da OIT em linguagem acessível; e, sobretudo, a consolidação de uma cultura jurídica que compreenda o Direito

como um sistema aberto e plural, no qual o diálogo entre as fontes internas e internacionais é essencial para a realização da justiça social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo, buscou-se desvendar a complexa e multifacetada relação entre as normas da Organização Internacional do Trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. A análise perpassou desde as bases teóricas que regem o diálogo entre as ordens jurídicas internacional e interna até a investigação concreta da recepção, hierarquia e aplicação das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

Constatou-se que o Brasil adota um sistema dualista moderado de incorporação de tratados, que exige um procedimento interno de aprovação e promulgação para que a norma internacional adquira eficácia doméstica. Contudo, o ponto nevrálgico da discussão reside na hierarquia dessas normas após sua internalização. A evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, consolidada no julgamento do RE 466.343/SP, representou um divisor de águas ao estabelecer o status supralegal para os tratados de direitos humanos aprovados por rito ordinário.

Essa reconfiguração da pirâmide normativa tem implicações diretas e profundas para o Direito do Trabalho, pois a grande maioria das Convenções da OIT, ao versarem sobre direitos fundamentais sociais, se enquadra nessa categoria. Portanto, conclui-se que as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil estão, em regra, hierarquicamente situadas acima de toda a legislação

infraconstitucional, incluindo a CLT e as leis que a modificam, como a Lei da Reforma Trabalhista.

Essa posição privilegiada confere a elas uma dupla função: servem como um vetor de inspiração para o avanço da legislação protetiva e, crucialmente, funcionam como um parâmetro para o controle de convencionalidade da legislação interna. Isso significa que qualquer lei trabalhista nacional que conflite com uma Convenção da OIT deve ter sua aplicabilidade afastada pelo Poder Judiciário. A jurisprudência, especialmente do TST e de alguns TRTs, tem demonstrado uma crescente, ainda que não uniforme, utilização dessa ferramenta para proteger os direitos dos trabalhadores, especialmente em face de inovações legislativas consideradas precarizantes.

A hipótese inicial deste trabalho, no entanto, é confirmada: apesar do robusto potencial transformador dessas normas, sua aplicação prática ainda é limitada e enfrenta desafios significativos. O desconhecimento por parte de muitos operadores do Direito, fruto de uma formação jurídica tradicionalmente positivista e avessa ao Direito Internacional, constitui o principal obstáculo. A ausência de uma cultura jurídica de controle de convencionalidade faz com que um vasto repertório de normas protetivas seja subutilizado. Somam-se a isso as resistências políticas e de setores conservadores da doutrina e da magistratura, que veem nas normas internacionais uma ameaça à soberania nacional ou um entrave ao desenvolvimento econômico.

O cenário atual, marcado por tensões entre as forças de flexibilização e as de proteção social, torna o tema ainda mais premente. As Convenções da OIT, dotadas de status supralegal, representam um

piso civilizatório mínimo e um instrumento jurídico poderoso na defesa do trabalho decente. A sua plena efetividade, contudo, depende de uma mudança de paradigma na cultura jurídica brasileira. É imperativo que a academia, a magistratura, o Ministério Público e a advocacia se aprofundem no estudo dessas normas e incorporem o controle de convencionalidade como uma prática rotineira em sua atuação.

Em suma, o impacto das normas internacionais do trabalho no Brasil é real e crescente, mas ainda está aquém de seu potencial. O caminho para a consolidação de um diálogo profícuo e efetivo entre o direito interno e as convenções da OIT passa, necessariamente, pela educação, pela conscientização e pelo compromisso dos operadores do Direito com a primazia da pessoa humana e com a justiça social, princípios que fundamentam tanto a Constituição brasileira quanto a própria existência da Organização Internacional do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. do Nascimento e; CASELLA, Paulo Borba. **Manual de Direito Internacional Público**. 24. ed. São Paulo: Saraivajur, 2019.

BATISTA, Vanessa Oliveira; RODRIGUES, Luciana Boiteux de Figueiredo; PIRES, Thula Rafaela (coord.). A Emenda Constitucional n.º 45/2004 e a constitucionalização dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, v. 10, n. 90, p. 01-44, abr./maio 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila. Proteção dos direitos humanos: constitucionalização do direito internacional ou internacionalização do direito constitucional? **Revista Brasileira de Direito Internacional**, Curitiba, v. 8, n. 8, p. 4-21, jul./dez. 2008.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. El Control Judicial Interno de Convencionalidad. **Ius**, v. 5, n. 28, p. 123-146, 2011.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; PIOVESAN, Flávia (Coords.). **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos.** 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2017.

LIMA MARQUES, Claudia. **Diálogo das fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro.** 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

LIZIERO, Leonam Baesso da Silva. A constitucionalização do direito internacional como efeito da globalização. **Revista Húmus**, [S. l.], v. 8, n. 24, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Rumo ao centenário da OIT: realidade, renovação e compromisso tripartite.** Relatório do Diretor-Geral. Genebra: OIT, 2019.

¹ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

³ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁵ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁶ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁷ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

⁸ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁹ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)