

INCORPORAÇÃO E APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DA OIT NO BRASIL

INCORPORATION AND APPLICATION OF ILO INTERNATIONAL CONVENTIONS IN BRAZIL

VALERIO DE OLIVEIRA MAZZUOLI

Pós-Doutor em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade de Lisboa. Doutor *summa cum laude* em Direito Internacional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista – UNESP. Professor Adjunto da Faculdade de Direito da UFMT. Membro da Sociedade Brasileira de Direito Internacional (SBDI) e da Associação Brasileira de Constitucionalistas Democratas (ABCD). Advogado.
valerio_mazzuoli@hotmail.com

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Doutor em Direito Internacional pela USP. Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional Público e do Trabalho da Universidade da Amazônia. Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDI) e Membro da Academia Paraense de Letras (APL). Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8.ª Região.
georgenor@trt8.jus.br

ÁREA DO DIREITO: Trabalho; Internacional

RESUMO: O presente texto estuda a maneira pela qual os tratados internacionais ingressam na ordem jurídica brasileira e como estão sendo aplicadas as convenções internacionais do trabalho pelos Tribunais trabalhistas do País, destacando-se as três convenções da OIT mais referenciadas por tais Cortes (Convenções 132, 98 e 155).

PALAVRAS-CHAVE: Tratado internacional – Organização Internacional do Trabalho – Convenções internacionais do trabalho – Vigência e aplicação.

ABSTRACT: This text is examining how international treaties join the Brazilian legal system and how the international labor conventions are being applied by the Labor Courts of the country, highlighting the three most referenced conventions by these courts (Conventions 132, 98 and 155).

KEYWORDS: International treaty – International Labour Organization – International Labour Conventions – Effectiveness and application.

SUMÁRIO: 1. Introdução – 2. A atuação da OIT – 3. As convenções internacionais do trabalho e o art. 5.º, §§ 2.º e 3.º, da Constituição – 4. Aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil; 4.1 Convenção 132; 4.2 Convenção 98; 4.3 Convenção 155 – 5. Conclusão – 6. Referências bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

Um dos grandes problemas do Poder Judiciário brasileiro está na utilização das normas do Direito Internacional Público. Ao que parece, são dois os fatores. Primeiro, a falta de coragem. Teme-se estar cometendo algum grande equívoco e que a lei interna, de uma forma ou de outra, cuidaria da mesma matéria (ao que não se precisaria recorrer ao Direito Internacional, tendo já lei interna a disciplinar a mesma questão). Segundo, a falta de conhecimento, especialmente do mosaico normativo convencional concluído fora do nosso entorno geográfico. De fato, nas faculdades de direito apenas muito recentemente (a partir de 1997) o Direito Internacional passou a ser, novamente, matéria do currículo obrigatório.¹

Esses são os dois lados da moeda a envolver o Direito Internacional Público no Brasil. É necessário superar essas barreiras, demonstrando como devem ser aplicados os atos internacionais dos quais o Brasil é parte, e como o medo deve ceder lugar às mais justas e adequadas soluções conflituais, especialmente no momento atual de engajamento cada vez maior do País no cenário internacional.

Neste estudo trataremos especificamente das convenções internacionais do trabalho e sua vigência no Brasil. O nosso intento é demonstrar como devem ser concretamente aplicadas algumas dessas convenções no âmbito da Justiça do Trabalho.

2. A ATUAÇÃO DA OIT

Criada em 1919, ao final da 1ª Guerra Mundial, pelo Tratado de Versalhes, juntamente com a Sociedade das Nações, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é atualmente uma agência especializada da Organização das Na-

1. A esse respeito, v. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Ed. RT, 2015, p. 79: “O programa ultrapassado que ainda se tem é reflexo do largo período de tempo que o Direito Internacional Público permaneceu como disciplina apenas *optativa* nas Faculdades de Direito no Brasil, tendo voltado a ser matéria obrigatória aos programas universitários somente a partir de 1997, por ordem da Portaria do Ministério da Educação 1.886, de 30 de dezembro de 1994, que fixou as *Diretrizes Curriculares do Curso de Direito*. A partir daí o estudo do Direito Internacional Público passou a ser retomado com maior fôlego. Mesmo assim, muitos desses programas (ainda hoje) não se ocupam de temas considerados *principais* na arena internacional contemporânea, tais como a proteção internacional dos direitos humanos, o direito internacional do meio ambiente, o direito internacional do trabalho, o direito internacional penal, dentre outros”.

ções Unidas (ONU), sediada em Genebra. Diferentemente de todas as outras organizações conhecidas, é a única cuja composição é tripartite. Cada delegação de Estado-membro é formada por quatro integrantes: dois representantes do Governo respectivo, um dos empregadores e um dos empregados, de modo a dar caráter de paridade às suas deliberações.

Anualmente, reúne-se a Conferência Internacional do Trabalho, na qual são discutidas e votadas as normas que a OIT edita para padronizar as condições de trabalho ao redor do mundo. Até julho de 2015, haviam sido aprovadas 189 Convenções e 203 Recomendações da OIT.

Esses dois instrumentos são os que a OIT normalmente utiliza, fruto de debates entre os delegados dos Estados-membros. As Convenções são fonte formal, sendo tratados internacionais no seu sentido estrito. Ou seja, são normas internacionais que requerem, no plano do direito interno dos Estados, todas as formalidades pertinentes para a entrada em vigor e aplicação. São, de modo geral, tratados abertos, porque os Estados que não são seus signatários originais e a eles podem aderir.

As Recomendações, por sua vez, são fontes materiais, servindo de inspiração para o legislador interno na criação de normas trabalhistas. Não se integram ao direito interno pela via da ratificação, não sendo sequer previamente aprovadas pelo Congresso Nacional, como são as convenções internacionais do trabalho.

No que refere à sua vigência, cabe distinguir a internacional da interna. Vigência internacional é a existente quando o tratado já se encontra com as condições exigidas para começar a vigorar para todos os Estados-partes, sendo certo que alguns tratados fixam um número mínimo de ratificações para a sua entrada em vigor. As convenções da OIT começam a vigorar doze meses após o depósito, na Repartição (*Bureau*) Internacional do Trabalho, do segundo instrumento de ratificação, competindo ao Diretor-geral dessa Repartição comunicar tal data a todos os Estados-membros da Organização.

Diferentemente, a vigência interna depende, no Brasil, de procedimento envolvendo os Poderes Legislativo e Executivo, conforme os arts. 49, I, e 84, VIII, da Constituição da República, respectivamente. A promulgação ocorre mediante Decreto Presidencial, posterior ao depósito dos instrumentos de ratificação ou adesão.

Uma vez aprovadas pelo Parlamento Federal e ratificadas pelo Poder Executivo, com a posterior edição do decreto presidencial de promulgação, tais convenções passam a compor o acervo normativo nacional, tal qual a coleção de leis em vigor no País.

3. AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO E O ART. 5.º, §§ 2.º E 3.º, DA CONSTITUIÇÃO

Considerando que as convenções internacionais do trabalho são tratados de direitos humanos em sentido estrito, uma vez aprovadas pelo Congresso Nacional, e ratificadas pelo Poder Executivo, passam a integrar a nossa ordem jurídica com *status* materialmente constitucional, por força do art. 5.º, § 2.º, da Constituição.² Se, por sua vez, forem aprovadas pelo *quorum* do § 3.º do art. 5.º,³ tornam-se *formalmente* constitucionais,⁴ tendo, porém, em qualquer dos casos, aplicação imediata desde a ratificação.⁵ Assim, devem os juízes utilizar as convenções da OIT afastando a lei interna (menos benéfica) contrária à norma internacional, no exercício do controle difuso de convencionalidade.⁶

Importante notar que há regras próprias previstas na Constituição da OIT no que refere ao conflito entre as convenções internacionais do trabalho e normas internas. O art. 19(8) do tratado constitutivo da Organização prevê que “em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação”. Em outras palavras, a Constituição da OIT determina sejam aplicadas sempre as normas *mais favoráveis* aos cidadãos, não importando sejam elas internacionais ou internas.

Com efeito, não há dúvida de que no caso de conflito entre as convenções da OIT e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há de prevalecer sempre a norma mais benéfica ao trabalhador, não importando se se trata da norma

2. *Verbis*: “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”.
3. *Verbis*: “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”.
4. Para detalhes, v. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. O novo parágrafo 3.º do art. 5.º da Constituição e sua eficácia. *Revista Forense*, vol. 378, ano 100, 2005, p. 89-109.
5. V. MIROLO, René R.; SANSINENA, Patricia J. *Los convenios de la OIT en el derecho del trabajo interno*. Córdoba: Advocatus, 2010, p. 87, que aduzem: “Este mismo principio es el que reconocemos para los Convenios de la OIT, que por su claridad y precisión puedan ser enrolados en el formato de autoejecutivos”.
6. Sobre o tema, v. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. São Paulo: Ed. RT, 2009.

internacional ou da interna. Se o *quorum* de recepção no direito brasileiro tiver sido o do § 3.º, do art. 5.º da Constituição, ainda assim, sua aplicação, se menos benéfica, será afastada com base no art. 19, 8, da Constituição da OIT.⁷

Se tiver sido incorporada com *quorum* ordinário, então, basta o magistrado pura e simplesmente afastar sua aplicação, invocando ou o comando do art. 7.º da Constituição de 1988⁸ ou o art. 19(8) da Constituição da OIT.

Em passado bastante próximo, os conflitos entre tratados internacionais e leis internas costumavam ser resolvidos, no Brasil, mediante a aplicação de dois critérios: o cronológico e o da especialidade. Não havia a Emenda Constitucional 45/2004, e os tratados (mesmo os de direitos humanos) eram aplicados considerando esses dois aspectos, com hierarquia igual à lei federal, tal como apontado pelo Ministro Celso de Mello, no julgamento da ADIn 1.480-3-DF, acerca da então recém-denunciada Convenção 158 da OIT.⁹ Pelo primeiro, *lex posterior derogat legi priori*, a norma mais recente derroga aquela anterior; e, pelo segundo, *lex specialis derogat lex generalis*, a existência de uma norma específica prefere qualquer norma genérica. Há um terceiro critério, o hierárquico, que consagra o princípio da hierarquia das normas, segundo o qual *lex superior derogat inferior*, mas que não foi tratado pelo STF. Outro critério existe, mas, por igual, não entendemos pertinente, qual aquele consagrado na máxima *lex favorabilis derogat lex odiosa*, que é reconhecidamente superado.

De uns tempos para cá, quando se passou a falar de modo mais veemente de direitos humanos, a influência europeia – vejamos as Constituições da Alemanha (art. 24, I), da Itália (art. 11), de Portugal (arts. 8 e 16) e da Espanha (arts. 9.º, 2.º e 96, I) – fez com que se cogitasse tratar de direito *supralegal* o decorrente dos tratados internacionais de direitos humanos incorporados à nossa ordem jurídica.¹⁰

A Emenda Constitucional 45/2004, que pretendeu mudanças para o Judiciário, também acrescentou dois parágrafos ao art. 5.º da Lei Maior, especial-

7. Para detalhes, v. MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 79, 2013, p. 233-254.

8. Que diz serem “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, vários direitos ali elencados (incisos I a XXXIV).

9. V. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Direito do trabalho no STF (5)*. São Paulo: LTr, 2002, p. 15-22.

10. V., a respeito, o voto convergente do Min. Gilmar Mendes no RE 466.343-1/SP (Banco Bradesco S/A vs. Luciano Cardoso Santos), rel. Min. Cezar Peluso, julg. 03.12.2008 (DJe 11.12.2008).

mente o § 3.º, que possibilitou que os tratados de direitos humanos tenham “equivalência” de emenda constitucional. Até o presente momento (julho de 2015) apenas dois, e não mais que dois, tratados internacionais de direitos humanos foram aprovados pelo Congresso Nacional com esse *quorum* especial: a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.¹¹ A aprovação conjunta desses dois instrumentos, até onde se sabe, foi completamente esquecida pela mídia, não tendo merecido qualquer divulgação realmente expressiva, embora existam registros recentes de sua aplicação.

Acrescente-se, por igual, que a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969, que o Brasil igualmente ratificou depois de muitas décadas tramitando no Parlamento, em seu art. 27, determina que nenhum Estado-parte “pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado”. A partir do momento (2009) em que a Convenção de Viena de 1969 passou a compor a coleção de normas em vigor no Brasil, a regra prevista em seu art. 27 igualmente se aplica com obrigatoriedade entre nós, devendo ser observada por juízes e tribunais nacionais.

A partir do julgamento do RE 466.343-1/SP, de dezembro de 2008, o STF mudou completamente a sua posição anterior, datada do final da década de 1970, alçando os tratados de direitos humanos ao nível (no mínimo) *supralegal*. Cuidava-se, no caso, da aplicação do Pacto de San José da Costa Rica na parte referente à prisão civil de depositário infiel, tendo o tribunal assentado que a validade interna dessa norma internacional decorre do § 2.º, do art. 5.º, da Constituição, que prevalece como norma supralegal em nossa ordem jurídica, proibindo, assim, a prisão civil por dívida. Não é norma constitucional – à falta do rito exigido pelo § 3.º do art. 5.º –, mas a sua hierarquia intermediária de norma supralegal autoriza afastar a regra ordinária brasileira que possibilite a prisão civil por dívida de depositário infiel.¹²

11. Assinados em Nova Iorque, em 30.03.2007, aprovados no Brasil pelo Decreto Legislativo 186, de 09.07.2008, e promulgados pelo Decreto Executivo 6.949, de 25.08.2009.
12. Para o estudo pioneiro do tema no Brasil, v. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Prisão civil por dívida e o Pacto de San José da Costa Rica*: especial enfoque para os contratos de alienação fiduciária em garantia. Rio de Janeiro: Forense, 2002. Sobre o depositário infiel na Justiça do Trabalho, v. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Prisão de depositário infiel na Justiça do Trabalho*. In: GÜNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos; GÜNTHER, Noeli Gonçalves (orgs.). *Jurisdição: crise, efetividade e plenitude institucional*. Curitiba: Juruá, 2010, vol. 3, p. 529-540.

Estamos diante, então, de um quadro que coloca, de um lado, os critérios cronológico e da especialidade, e os tratados internacionais sobre direitos humanos em nível de lei federal; e, de outro, os tratados ratificados aprovados pela maioria qualificada prevista no art. 5.º, § 3.º, da Constituição (que, como lembramos, quase não tem sido utilizado na prática, eis que apenas dois instrumentos internacionais foram aprovados por dita maioria até o presente momento).

É profundamente estranha essa atitude do Congresso Nacional. De 2004 até agora, cinco convenções da OIT foram aprovadas pelo Congresso Nacional após a Emenda 45/2004, tendo sido os instrumentos de ratificação devidamente depositados pelo Brasil, que são: (1) Convenção 151, sobre Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública, de 1978; (2) Convenção 167, sobre a Segurança e Saúde na Construção, de 1988; (3) Convenção 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, de 1995; (4) Convenção 178, relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos, de 1996; e (5) Convenção 185, sobre os Documentos de Identidade da Gente do Mar (revista), de 2003. Nenhuma delas obteve aprovação por maioria qualificada no Congresso Nacional. Assim, ou se invoca a supralegalidade, ou simplesmente temos cinco convenções da OIT, sobre direitos humanos em seu sentido mais estrito, que devem ser aplicadas no confronto com os critérios cronológico ou da especialidade, o que é, de todo, lamentável.

Por esse exato motivo é que a exegese contemporânea dos tratados de direitos humanos leva à aplicação do princípio *pro homine* e do “diálogo das fontes” como meios não rígidos de solução de antinomias, pelos quais os juízes cotejam os textos das normas internacionais e internas de proteção, “escutam” o que elas dizem, e aplicam, no caso concreto, a norma que for mais benéfica para o ser humano de direitos.¹³ As próprias normas internacionais de direitos humanos contêm dispositivos que disciplinam tal modo de solução de antinomias, prevendo os assim chamados “vasos comunicantes” entre o Direito Internacional e o direito interno, com a finalidade de *melhor proteger* o destinatário final das normas de direitos humanos: a pessoa humana.

A Constituição brasileira de 1988, por sua vez, no art. 4.º, II, diz que a República Federativa do Brasil rege-se, no cenário internacional, dentre outros, pelo princípio da “prevalência dos direitos humanos”, o que também confirma

13. V. JAYME, Erik. Identité culturelle et intégration: le droit international privé postmoderne. *Recueil des Cours*, vol. 251 (1995), p. 259; e MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*, cit., p. 233-254.

a ideia posta nos instrumentos de direitos humanos de que a prevalência, no caso concreto, é sempre da norma *mais benéfica* à pessoa protegida, devendo o juiz cotejar todas as fontes de proteção colocadas à sua disposição e aplicar a mais benéfica, com independência dos critérios clássicos (e herméticos) de solução de antinomias. Somente assim haverá uma decisão interna e internacionalmente justa, eis que *de acordo* com as regras e princípios do contemporâneo sistema internacional de proteção dos direitos humanos.

No plano material, frise-se, quando se analisa o Direito dos Direitos Humanos, todas as normas jurídicas em vigor no Estado (Constituição, tratados internacionais e legislação ordinária) caracterizam-se por possuir regras que permitem a comunicação de uns com os outros, que são os chamados “vasos comunicantes” entre o Direito Internacional e o direito interno, fazendo com que as ordens jurídicas em questão se complementem mutuamente em termos de proteção de direitos. Tal significa que, no plano material, é irrelevante falar em critérios rígidos de solução de antinomias, como são os critérios hierárquico, da especialidade e o cronológico, porque, pelo princípio *pro homine*, há de ser sempre aplicada a norma que mais amplia o gozo de um direito, liberdade ou garantia no caso concreto.

Em suma, sob a ótica material, não formal, não é a posição hierárquica de uma norma (internacional ou interna) que prevalece, senão o seu conteúdo mais protetivo ao ser humano sujeito de direitos.

4. APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DA OIT NO BRASIL

Até julho de 2015, o Brasil havia ratificado 98 convenções internacionais do trabalho, das quais oitenta estão em pleno vigor. A OIT divide suas convenções por temas: fundamentais, prioritários e técnicos; dos oito temas fundamentais, o Brasil já ratificou sete convenções.

Todos os Tribunais Regionais do Trabalho aplicam as convenções da OIT, bem assim, evidentemente, o Tribunal Superior do Trabalho. Numa pesquisa simples na rede mundial de computadores é possível ter acesso à jurisprudência completa desses 25 Regionais. O resultado é intrigante. Poucas convenções são utilizadas. Algumas sequer são imaginadas pelos julgadores. Outras repetem-se em quase todos os tribunais, mas, ainda assim, não há “aplicação” efetiva das convenções, senão apenas referência a um ou outro artigo do texto relevante para o deslinde do caso, sem que se exerça, concretamente, o controle de convencionalidade das normas domésticas.

Há, contudo, exceções honrosas, como o controle de convencionalidade realizado pelo Min. Cláudio Brandão, perante a 7ª Turma do TST, no julgamento do Recurso de Revista 0001072-72.2011.5.02.0384, relativo à cumulação

dos adicionais de insalubridade e periculosidade, quando afirmou que “outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais 148 e 155, com *status* de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF”, razão pela qual “não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2.º da CLT”.¹⁴ Afora esse e outros raríssimos casos, não tem o controle de convencionalidade sido exercido com regularidade no Brasil.¹⁵

Neste estudo, pretendemos destacar três convenções da OIT mais aplicadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, que são as seguintes: Convenção 132 (17 tribunais); Convenção 98 (14 tribunais); e Convenção 155 (13 tribunais). As demais registram menos de dez Regionais aplicando-as, o que demonstra pouco interesse na sua utilização.

Teceremos, agora, brevíssimo comentário acerca dessas três convenções mais aplicadas no Brasil.

4.1 Convenção 132

Das convenções da OIT em vigor no Brasil, a de n. 132 é seguramente a mais aplicada. Trata-se da Convenção sobre *Férias Remuneradas*, aprovada na 54ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1970. Vige internacionalmente desde 30.06.1973. Aprovada pelo Decreto Legislativo 47, de 23.09.1981, foi ratificada em 23.09.1998, passando a vigorar internamente desde 23.09.1999, e promulgada pelo Decreto Executivo 3.197, de 05.10.1999.

A propósito dessa convenção, já se entendeu que a CLT é mais benéfica quanto ao período de férias de trinta dias (art. 130), melhor que o de 21 dias (art. 3.º, 3), mais feriados (art. 6.º, 1) da Convenção; e o período concessivo consolidado é de doze meses (art. 137), mais benéfico que o da Convenção que é de dezoito meses (art. 9.º, 1).¹⁶

14. TST, Processo RR-0001072-72.2011.5.02.0384, Acórdão 1572/2014, rel. Min. Cláudio Brandão, disponibilizado em 02.10.2014.

15. Assim também foi decidido, em 2013, pela 4ª Turma do TRT da 8ª Região, no RO 000728-62.2012.5.08.0005 (rel. Des. Georgenor de Sousa Franco Filho), In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, vol. 46, n. 90, 2013, p. 240-245. Sobre o tema da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, v. também FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 243-246.

16. V. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A Convenção n. 132 da OIT e seus reflexos nas férias. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, vol. 34, n. 67, 2001, p. 29-36.

No mais, a Convenção 132 é melhor que a norma interna brasileira: o empregado com menos de um ano de casa que pede dispensa não perde direito às férias proporcionais (arts. 4.º, 1.º e 11), sendo relevante notar, a propósito, que a disposição convencional influenciou diretamente na evolução do conteúdo da Súmula 261 do TST, que desde o ano de 2003 estabelece que “o empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais”;¹⁷ a fixação das férias dependerá de consulta ao empregado ou seus representantes (art. 10, 1 e 2), e não apenas do interesse do empregador (art. 136, *caput*, da CLT); não é possível, agora, fracionar as férias, como costumeiramente *ainda* se faz, por períodos de dez dias, o que se aplica, necessariamente, também ao serviço público (art. 134, § 1.º, da CLT). O fracionamento máximo é de quatorze dias (art. 8.º, 2); ausência por motivo de enfermidade, acidente do trabalho ou maternidade é tempo de serviço computável para todos os fins (art. 5.º, 4), o que altera o art. 13, IV, da CLT.¹⁸

Os demais direitos existentes no Brasil não sofreram alteração: acréscimo de 1/3 sobre as férias (art. 7.º, XVII, da CR); abono do art. 143 da CLT, observado o mínimo de dias a gozar; férias coletivas, previstas nos arts. 139 a 141 da CLT; e pagamento em dobro pelas férias não gozadas no tempo adequado (art. 137 da CLT).

4.2 Convenção 98

A segunda convenção da OIT mais aplicada no Brasil é a de número 98, que cuida de *Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*, aprovada na 32ª Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1949), e que entrou em vigor no plano internacional em 18.07.1951. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo 49, de 27.08.1952, e ratificada em 18.11.1952. Promulgada pelo Decreto Executivo 33.196, de 29.06.1953, passou a vigorar internamente em 18.11.1953. Nem de longe tem o alcance da Convenção 87, mas esta o nosso País não pode ratificar enquanto sobreviverem os incisos do art. 8.º da Consti-

17. Transcreve-se, para efeito comparativo, a redação original da Súmula 261 do TST: “Férias proporcionais – Pedido de demissão – Contrato vigente há menos ano. O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais”.

18. Cf. RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Curso de direito individual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 385.

tuição, com a sempre criticada unicidade sindical. Note-se, porém, que desde 10.07.1993, vige a Convenção 154, que trata do *fomento à negociação coletiva*.

Da Convenção 98, destacam-se as seguintes atitudes antissindicais que elenca:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato; e

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas (art. 1.º, 2).

Ademais, a convenção veda a ingerência do Estado no sindicato (art. 2.º), promove incentivo à negociação coletiva, que pode ser manifestada por qualquer *organização de trabalhadores* (art. 4.º), donde permite sejam legitimadas também as Centrais Sindicais, avançando em relação ao Texto Constitucional; ressalva sua aplicação às forças armadas (art. 5.º); exclui os servidores públicos de seu alcance (art. 6.º);¹⁹ e, a exemplo do art. 649, IV, do CPC, contempla a impenhorabilidade do salário do trabalhador (art. 10).

4.3 Convenção 155

Essa convenção, por sua vez, cuida de *Segurança e Saúde dos Trabalhadores*, tendo sido aprovada na 67ª Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1981), e entrado em vigor internacional em 11.08.1983. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo 2, de 17.03.1992, ratificada a 18.05.1992, vigente desde 18.05.1993, e promulgada pelo Decreto Executivo 1.254, de 29.09.1994.

É essa uma das principais convenções sobre meio ambiente do trabalho da OIT,²⁰ e nunca devemos esquecer que as condições do local de trabalho quanto à qualidade adequada de vida do obreiro são fundamentais, por isso, esse am-

19. Para estes, v. a Convenção 151, sobre *Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública*, aprovada na 64ª Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1978) e vigente internacionalmente desde 25.02.1981; no Brasil, a Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo 206, de 07.04.2010, e ratificada em 15.06.2010.

20. Em que pese a importância da Convenção 155 para a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro, não se pode deixar de registrar aqui importância de o Brasil ratificar urgentemente a Convenção 187, tida pela OIT como “el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo” (preâmbulo da Convenção), cujo objetivo central é o de “promover la mejora continua de la seguridad y salud en

biente abrange bens, instrumentos e meios (materiais e imateriais) para o homem desenvolver seu trabalho, e não é apenas o local exclusivo do labor, mas os que estão sobre controle direto e indireto do empregador (art. 3.º, c).

A Convenção 155 destina-se a todos os ramos da atividade (art. 1.º, 1), inclusive empregados públicos e privados (art. 3.º, b), excluídos apenas os trabalhadores marítimos e de pesca (art. 1.º, 2).

O principal ponto a destacar da convenção é quanto à greve ambiental trabalhista, prevista no art. 13, que é bastante diferente da greve comum, que estamos acostumados a verificar.

Podem-se anotar seis traços característicos da greve ambiental, a saber: (1) não precisa haver intervenção do sindicato de trabalhadores; (2) pode ser praticada individual ou coletivamente; (3) deve ser destinada apenas a cuidar de temas ligados a condições ambientais de trabalho, sem qualquer outro tipo de reivindicação, sob pena de alteração de sua natureza; (4) trata-se de hipótese de interrupção do trabalho, com direito ao salário do período de paralisação, não havendo falar de suspensão do contrato, que se aplica apenas às greves tradicionais; (5) é indispensável que haja pré-aviso ao empregador da condição danosa, motivo da paralisação que vai ser iniciada; e (6) é obrigatório o retorno às atividades tão logo seja superada a situação de perigo para o trabalhador ou para terceiros.²¹

5. CONCLUSÃO

Poderíamos nos alongar em considerações sobre outras convenções internacionais da OIT, inclusive a de número 189, relativa ao trabalho doméstico, que agora pode ser ratificada pelo Brasil, após o advento da Emenda Constitucional 72, de 02.04.2013.²² Porém, acredita-se que o mais destacável sobre a produção legislativa da OIT e sua aplicação em nosso País já se tenha feito no presente estudo.

el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo” (item 2.1 da Convenção).

21. V. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 388-394.

22. Para críticas, v. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A EC 72/2013 e o futuro do trabalho doméstico. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 39, 2013, p. 11-30; e, do mesmo autor, Os novos direitos do doméstico segundo a OIT. *Repertório de Jurisprudência IOB*, vol. 2, 2012, p. 223-221.

É necessário assinalar, por oportuno, que, no que refere às convenções internacionais da OIT não aprovadas pela sistemática do especial do § 3.º do art. 5.º da Constituição da República, nada se altera em relação ao *status* de norma constitucional (segundo o nosso entendimento) ou supralegal (segundo o STF) que tais tratados já detêm no direito brasileiro, o que permite aos Juízes do Trabalho, por meio do exercício do “diálogo das fontes”, aplicar as convenções mais benéficas de forma imediata, em detrimento da legislação infraconstitucional menos protetiva (em homenagem ao princípio *pro homine*).

Por fim, destaca-se a necessidade de as convenções da OIT ratificadas e em vigor no Brasil serem aplicadas com maior frequência pela Justiça do Trabalho, considerando, no entanto, que o princípio do *favor laboris*, insculpido no art. 19(8) do tratado constitutivo da OIT, deverá sempre estar presente quando houver necessidade de se decidir perante eventual multiplicidade de normas que regulem um dado caso concreto.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

_____. A EC 72/2013 e o futuro do trabalho doméstico. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 39, 2013, p. 11-30.

_____. Os novos direitos do doméstico segundo a OIT. *Repertório de Jurisprudência IOB*, vol. 2, 2012, p. 223-221.

_____. *Direito do trabalho no STF (5)*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. A Convenção n. 132 da OIT e seus reflexos nas férias. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, vol. 34, n. 67, 2001, p. 29-36.

_____. Prisão de depositário infiel na Justiça do Trabalho. In: GÜNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos; GÜNTHER, Noeli Gonçalves (orgs.). *Jurisdição: crise, efetividade e plenitude institucional*. Curitiba: Juruá, 2010, vol. 3, p. 529-540.

JAYME, Erik. Identité culturelle et intégration: le droit international privé post-moderne. *Recueil des Cours*, vol. 251 (1995), p. 9-267.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 9. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Ed. RT, 2015.

_____. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 79, 2013, p. 233-254.

_____. O novo parágrafo 3º do art. 5º da Constituição e sua eficácia. *Revista Forense*, vol. 378, ano 100, 2005, p. 89-109.

_____. *Prisão civil por dívida e o Pacto de San José da Costa Rica: especial enfoque para os contratos de alienação fiduciária em garantia*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

MIROLO, René R.; SANSINENA, Patricia J. *Los convenios de la OIT en el derecho del trabajo interno*. Córdoba: Advocatus, 2010.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Curso de direito individual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PESQUISAS DO EDITORIAL

Veja também Doutrina

- Estrutura da organização internacional do trabalho: aspectos histórico-institucionais e econômicos, de Rodolfo Pamplona Filho e Maurício de Melo Teixeira Branco – *RDT 149/259-271 (DTR\2013\2491)*;
- Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*, de Valerio de Oliveira Mazzuoli – *RDT 152/11-34 (DTR\2013\7601)*;
- O futuro do trabalho na perspectiva da organização internacional do trabalho: uma análise das transformações do mercado de trabalho, de Tacianny Mayara Silva Machado – *RDT 166/65-78 (DTR\2015\16828)*; e
- Uma análise acerca da reforma do art. 5.º, § 3.º, da CF/1988 e sua aplicabilidade às normas da OIT, de Dilziane Endo da Cunha Franco – *RIASP 27/139-152, Doutrinas Essenciais de Direitos Humanos 6/87-100 (DTR\2011\1910)*.