

# Artigos

## A OIT e a Uniformização das Normas Trabalhistas

Luiz Eduardo Gunther é Mestre (2000) e Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003) Professor do Centro Universitário UNICURITIBA, Desembargador Federal do Trabalho e Diretor da Escola Judicial do TRT da 9ª Região. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e filiado a Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho – ALJT.



**R**esumo: O texto relaciona alguns desafios jurídicos localizados no fenômeno na globalização – mundialização, ressaltando os antecedentes e as razões do surgimento, da implantação e da atualidade da OIT. Examina os organismos que fazem a OIT funcionar – Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e Repartição Internacional do Trabalho. Analisa os principais documentos normativos da OIT (Convenções, Recomendações, Resoluções e Declarações), bem como se operam os mecanismos de controle e o papel do Tribunal Administrativo da OIT. Por fim, expõe como se dá a incorporação das normas da OIT ao direito interno, relacionando algumas situações concretas de aplicação no direito brasileiro (Convenções decorrentes da Declaração da OIT de 1998, Convenções n. 132, 158 e Recomendação n. 200, especialmente). (2003)

Palavras-chave: **Globalização – OIT – Convenções – Recomendações – Direitos Fundamentais.**

Sumário: 1 OS DESAFIOS JURÍDICOS DA GLOBALIZAÇÃO – MUNDIALIZAÇÃO. 2 OS ANTECEDENTES E AS RAZÕES DO SURGIMENTO E DA IMPLANTAÇÃO DA OIT. 3 A ESTRUTURA ORGANIZATIVA DA OIT. 4 A ESTRUTURA NORMATIVA DA OIT. 5 A ESTRUTURA DE CONTROLE DA OIT. 6 O TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DA OIT. 7 A INCORPORAÇÃO DAS NORMAS DA OIT AO DIREITO INTERNO. 8 ALGUMAS SITUAÇÕES CONCRETAS DE APLICAÇÃO DAS NORMAS DA OIT NO DIREITO BRASILEIRO. 9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### 1 OS DESAFIOS JURÍDICOS DA GLOBALIZAÇÃO – MUNDIALIZAÇÃO

Tanto se usou e tanto se usa a palavra globalização (na sua origem norte-americana), ou a sua equivalente mundialização (de sentido francês), que o(s) vocábulo(s) mais parece(m) um enorme guarda-chuva com a finalidade de esclarecer todas as situações e proteger de todos

os aguaceiros. Para o bem ou para o mal, quando se invoca uma dessas palavras, as explicações parecem fáceis e definitivas.

Os sentidos precisam ser melhor compreendidos, especialmente quando atingem situações jurídicas.

Para Zygmunt Bauman, “no fenômeno da globalização há mais coisas do que pode o olho apreender.”<sup>1</sup>

A mudança no tamanho do poder dos Estados nacionais, a movimentação das Organizações internacionais, mas, sobretudo, o avanço das empresas multinacionais (ou transnacionais, ou supranacionais), são três das facetas visíveis que possibilitam algum entendimento do problema e das suas consequências.

Nesse cenário, o Estado soberano vê questionado o seu papel, sofrendo o impacto da relativização de suas fronteiras “e de seus mecanismos de controle sobre os bens, pessoas e relações no seu território diante da realidade internacional.”<sup>2</sup> Redefine-se, desse modo, seu papel de soberania, sendo esse espaço ocupado por outros entes, como as Organizações internacionais e as empresas multinacionais.

No início do século XX podia-se afirmar que o Direito Internacional era um Direito entre Estados técnica e exclusivamente, responsável por reger as relações entre os Estados independentes. Essas definições, contudo, tornaram-se inadequadas para refletir uma realidade social e legal plural e mais complexa. Após o término da Segunda Guerra Mundial, multiplicaram-se o número de Estados (seja pelos processos de descolonização, seja pela desintegração do bloco socialista), acentuando-se o “polimorfismo da subjetividade internacional.”<sup>3</sup>

Na proporção em que a subjetividade internacional deixa de ser uma qualidade exclusiva da soberania, passando a ser concebida como “um procedimento de atribuição de direitos e obrigações dentro de um ordenamento jurídico determinado”<sup>4</sup>, a sociedade internacional se abre a outros sujeitos que não são, necessariamente, idênticos quanto à sua

---

1 BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999. p. 7.

2 OLSSON, Giovanni. **Relações internacionais e seus atores na era da globalização**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 185.

3 REMIRO BROTONS, Antonio; RIQUELME CORTADO, Rosa M.; DÍEZ-HOCHLEITNER, Javier; ORISTUELA CALATAYUD, Esperanza; PÉREZ-PRAT DURBÁN, Luis. *Derecho internacional*. Madrid: McGraw-Hill, 1997. p. 41.

4 REMIRO BROTONS et al. *Op. cit.*, p. 41.

natureza e estatuto.

Dentre esses novos sujeitos, mencionam-se, em primeiro lugar, as Organizações internacionais ou interestatais, cujo florescimento e consolidação “são característicos da sociedade internacional contemporânea.”<sup>5</sup>

Detectam-se, igualmente, no âmbito econômico e social, além disso, as chamadas forças transnacionais, ou mesmo globais, cuja tendência é escapar do controle dos Direitos internos sem penetrar ainda no Direito Internacional, tais como: “partidos políticos, associações e fundações, grupos de pressão de todas as classes, sociedades internacionais, empresas multinacionais e a gama variadíssima de organizações não-governamentais (ONG) que permitem o alistamento de homens e recursos por cima ou à margem dos Estados.”<sup>6</sup>

As Organizações internacionais constituem formas institucionalizadas de cooperação pacífica entre os Estados com a finalidade de alcançar certos objetivos comuns, que vão desde a manutenção da paz e segurança no caso da ONU até o atingimento “da cooperação em diversas esferas, econômica, técnica, das comunicações, ou cultural e social (FMI, OMC, UNESCO, OIT, etc.)”<sup>7</sup>

Buscando esses objetivos, os Estados criam, mediante um tratado multilateral, um ente internacional, “com personalidade jurídica própria e dotado de órgãos permanentes, ao qual atribuem certas competências ou poderes jurídicos.”<sup>8</sup>

Exercendo os poderes conforme o disposto no tratado constitutivo da Organização, os órgãos dessa entidade expressam, “através de determinados atos jurídicos, a vontade da instituição, distinta da vontade dos Estados-membros que a compõem.”<sup>9</sup>

A maioria das Organizações criadas por um tratado multilateral intergovernamental, enquanto revestidas de funções no plano internacional, possuem:

---

5 REMIRO BROTONS et al. Op. cit., p. 41.

6 REMIRO BROTONS et al. Op. cit., p. 43.

7 GONZÁLEZ CAMPOS, Julio D.; SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, Luis J.; SÁENZ DE SANTA MARIA, Paz Andrés. *Curso de derecho internacional público*. 6. ed. Madrid: Civitar, 1999. p. 245.

8 GONZÁLEZ CAMPOS, Julio D. et al. Op. cit., p. 245.

9 GONZÁLEZ CAMPOS, Julio D. et al. Op. cit., p. 245.

- a) algum grau de personalidade internacional para os Estados-membros na citada Organização;
- b) algum grau de personalidade no pleno do Direito interno dos Estados-membros na mesma, reconhecida nos Tratados concluídos a respeito entre os Estados e as Organizações;
- c) algum grau de personalidade internacional objetiva, em razão de sua efetividade, inclusive para os Estados não-membros.<sup>10</sup>

O papel das Organizações interestatais ou intergovernamentais amplia-se, especialmente neste novo século XXI, pela progressiva importância “na formação de agendas internacionais próprias (vinculando questões e temas, e servindo como arenas para formação de coalizões e movimentos de integração).”<sup>11</sup>

Também as Organizações não-governamentais sofrem alterações no papel que desenvolvem, em cenário globalizado, afirmando-se na extensão de canais de comunicação e redes de legitimidade ao longo do globo, centradas em temas preferenciais de seus interesses específicos, tais como “as questões de preservação do meio ambiente e de elevação dos padrões de indicadores sociais.”<sup>12</sup> Essas entidades valem-se “não apenas da condição formal de agências consultivas, em alguns casos, mas também de sua importância para a formação da opinião pública mundial.”<sup>13</sup>

Há uma frase célebre que revela, de forma absolutamente clara, como raciocinam os executivos que dirigem as empresas multinacionais: “a companhia pertence às pessoas que nelas investem – não aos seus fornecedores ou à localidade em que se situa.”<sup>14</sup> Dessa maneira, Albert J. Dunlap, o “racionalizador da empresa moderna, resumiu seu credo no autocongratante relato de suas atividades que a Times Book publicou para esclarecimento e edificação de todos os que buscam o progresso econômico.”<sup>15</sup> O que esse senhor tinha em mente era, sobretudo, que os verdadeiros tomadores de decisão, as “pessoas que investem”, “têm o direito de descartar, de declarar irrelevante e inválido qualquer postulado

---

10 RODRÍGUEZ CARRIÓN, Alejandro J. *Lecciones de derecho internacional público*. 4. ed. Madrid: Tecnos, 1998, p. 141.

11 OLSSON, Giovanni. Op. cit., p. 185.

12 OLSSON, Giovanni. Op. cit., p. 185.

13 OLSSON, Giovanni. Op. cit., p. 185.

14 BAUMAN, Zygmunt. Op. cit., p. 13.

15 BAUMAN, Zygmunt. Op. cit., p. 13.

que os demais possam fazer valer sobre a maneira como eles dirigem a companhia.”<sup>16</sup>

Quando se recorre a uma análise das companhias multinacionais (o modo de atuação nos diversos países onde se concentram) frente ao Direito Internacional, podem-se tecer algumas críticas, que, embora possam parecer contraditórias, exigem respostas concertadas:

- a)** a criação de enclaves estrangeiros num tecido econômico mal preparados para os acolher;
- b)** a habilidade para congelar as legislações nacionais e explorar as dificuldades de políticas locais;
- c)** a falta de respeito pelos direitos sociais ou, pelo contrário, desvio dos quadros locais por condições muito mais vantajosas;
- d)** o provocar da concorrência entre Estados para obter o máximo de vantagens.<sup>17</sup>

A verdade é que nenhum Estado está preparado para dominar totalmente esse fenômeno e o único recurso, sem dúvida, está nas normas internacionais. Quando não são os interesses materiais imediatos que orientam as escolhas dessas sociedades (vantagens fiscais, aduaneiras, etc.), será o temor das pressões que países terceiros podem exercer sobre a sociedade – mãe da companhia multinacional. Subjacente, também, ao conflito de interesses entre um Estado anfitrião e uma empresa estrangeira, “pode frequentemente ser descoberto um conflito interestatal, cuja solução não pode ser encontrada senão nas normas internacionais.”<sup>18</sup>

Quando se aborda o tema das empresas transnacionais (ou multinacionais) necessário se torna distinguir entre dois tipos característicos: as empresas públicas internacionais e as empresas privadas de atividade transnacional. As empresas públicas internacionais são empresas criadas por um tratado concluído por vários Estados para a realização de objetivos econômicos comuns. Sua personalidade jurídica será a que lhe confira o tratado, podendo nele estabelecer-se os privilégios e imunidades de que gozarão os Estados-membros e também “os mecanismos jurisdicionais

---

16 BAUMAN, Zygmunt. Op. cit., p. 13.

17 DINH, Nguyen Quoc; DAILLIER, Patrick; PELLET, Alain. **Direito internacional público**. Tradução de Vítor Marques Coelho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 629.

18 DINH, Nguyen Quoc et al. Op. cit., p. 628-629.

para a aplicação do tratado, inclusive as relações entre a empresa e os Estados-membros.”<sup>19</sup>

Em sentido contrário, as empresas privadas de atividade transnacional são unidades econômicas de produção e comercialização cujo âmbito de atividade não se limita por fronteiras nacionais. Na verdade, “sua disciplina e controle centralizados, junto com a possibilidade de dispor de grande quantidade de recursos, as tornam autênticos atores da vida internacional.”<sup>20</sup> Seu estatuto jurídico, no entanto, é praticamente inexistente no âmbito internacional. A necessidade de controlar suas atividades, de capacidade política e econômica inigualável para muitos Estados criou a pretensão de regulá-las e controlá-las, “dando lugar a uma multiplicidade de projetos, sempre malogrados, especialmente em uma atualidade política e econômica em que a liberalização aponta mais para uma desregulação.”<sup>21</sup> De qualquer modo, nenhum dos objetivos contemplou a possibilidade de outorgar subjetividade internacional às empresas transnacionais.

Para definir-se o significado de companhia multinacional deve acentuar-se a sua diferença com as organizações não-governamentais, residindo a diferença na “finalidade lucrativa das primeiras.”<sup>22</sup> Segundo o Relatório do grupo de personalidades, criado pela ONU, “as sociedades multinacionais são empresas proprietárias de instalações de produção ou de serviços ou as controlam fora do país no qual estão baseadas.”<sup>23</sup> Segundo o Relatório, essas empresas não são sempre sociedades anônimas ou sociedades privadas, elas podem ser também cooperativas ou entidades pertencentes ao Estado.

Em 1977, o Instituto de Direito Internacional adotou uma definição pela qual as empresas multinacionais, que se constituem em direito, são aquelas “formadas por um centro de decisão localizado num país e por centros de atividade, dotados ou não de personalidade jurídica própria, situados num ou em vários países.”<sup>24</sup>

Não há consenso sobre a melhor terminologia a ser adotada. Usam-se, como se fossem pseudônimas, as expressões “companhia”,

---

19 RODRÍGUEZ CARRIÓN, Alejandro J. Op. cit., p. 182.

20 RODRÍGUEZ CARRIÓN, Alejandro J. Op. cit., p. 182.

21 RODRÍGUEZ CARRIÓN, Alejandro J. Op. cit., p. 182.

22 DINH, Nguyen Quoc et al. Op. cit., p. 627.

23 DINH, Nguyen Quoc et al. Op. cit., p. 627.

24 DINH, Nguyen Quoc et al. Op. cit., p. 627.

“empresas”, ou “sociedades”, sendo qualificadas como “multinacionais”, “internacionais”, “transnacionais”, “mundiais” e até “cosmo-sociedades”. Torna-se necessário, no entanto, refletir, sobretudo, sobre os efeitos das atividades de tais companhias, “que, pela diversidade dos seus interesses internacionais, podem tirar o melhor proveito da divisão do mundo em Estados soberanos.”<sup>25</sup>

Não há qualquer dúvida que essas empresas (transnacionais, multinacionais) ocuparam enorme espaço no cenário internacional globalizado, pela ampla rede interconectada ao longo do mundo “e pelo extraordinário poder econômico, com capacidade ímpar na alocação de recursos naturais, energéticos, humanos e financeiros e suas implicações para as sociedades nas quais atuam.”<sup>26</sup> Na verdade, constituem-se nos “protagonistas que melhor manejam os descompassos entre as dimensões econômicas e sociopolíticas, sempre na maximização de seus lucros.”<sup>27</sup> Trata-se de observar, detidamente, que no fundo da chamada “economia globalizada irresistível” existe “uma clara opção político-ideológica em favor dos interesses de alguns, e não de todos.”<sup>28</sup>

Durante a década dos anos setenta finalizaram-se dois processos históricos. No primeiro, a política chocou-se com limites e contradições internas e perde impulso retórico, ao ampliar-se o Estado social. No segundo, “acumularam-se as possibilidades de mudança social na interação entre investigação, tecnologia e economia.”<sup>29</sup>

Nas discussões atuais já não se espera dos debates parlamentares, novas leis que conduzam à “nova sociedade” senão que a “mudança se situe na microeletrônica, na manipulação genética e nos meios de comunicação.”<sup>30</sup>

Presentemente, no lugar das utopias, aparece o enigma as consequências secundárias. A configuração do futuro deslocou-se e “já não se resolve no parlamento, nem por partidos políticos, senão nos laboratórios de investigação, nos gabinetes dos executivos.”<sup>31</sup>

Embora a questão das empresas multinacionais tenha se tornado

---

25 DINH, Nguyen Quoc et al. Op. cit., p. 628.

26 OLSSON, Giovanni. Op. cit., p. 185.

27 OLSSON, Giovanni. Op. cit., p. 185-186.

28 OLSSON, Giovanni. Op. cit., p. 186.

29 BECK, Ulrich. *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Traducción Jorge Navarro, Daniel Jiménez, Maria Rosa Borrás. Barcelona: Paidós, 2006. p. 358.

30 BECK, Ulrich. Op. cit., p. 358.

31 BECK, Ulrich. Op. cit., p. 358.

um aspecto prioritário para as organizações universais, as inúmeras controvérsias surgidas não permitiram avançar além de estudos preliminares e algumas iniciativas normativas pontuais. Exatamente na OIT é que as iniciativas a esse respeito avançaram mais. Em 1973 um grupo de peritos sugere um estudo dos problemas sociais colocados de maneira específica pelas companhias multinacionais, por oposição às firmas nacionais. Após numerosas consultas visando identificar as verdadeiras dificuldades, o Conselho de Administração adotou (em 16.11.1977) uma Declaração Tripartite sobre os Princípios Relativos às Empresas Multinacionais e a Política Social. São cinquenta e oito (58) pontos, nesse documento, dirigindo-se aos governantes, às organizações de empregadores e de assalariados e às próprias empresas, que são convidadas a colaborar na sua aplicação. A Declaração insiste sobre a necessidade de respeitar a soberania dos Estados de acolhimento dos investimentos e os direitos do homem, referindo-se os princípios que aí são formulados “às políticas sociais, ao emprego, à formação, às condições de trabalho e de vida, às relações profissionais (liberdade sindical em particular).”<sup>32</sup>

A influência desse texto, que, como recomendação, não tem força obrigatória, surpreendentemente, ultrapassou o quadro da OIT, pois certos órgãos da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico “puderam nele inspirar-se para colmatar lacunas dos princípios orientadores dessa organização.”<sup>33</sup>

Nessa introdução, assim, observa-se como os efeitos da globalização-mundialização podem apresentar desafios jurídicos no papel dos Estados, das Organizações Internacionais ou das empresas multinacionais. E, particularmente, assinala-se o significado fundamental da OIT, nesse momento histórico, para reunir elementos de convicção, analisá-los e apresentar estudos consistentes com o objetivo de equilibrar as relações entre o capital e o trabalho, já que vivemos em mundo unipolar, com predomínio do capitalismo.

## **2 OS ANTECEDENTES E AS RAZÕES DO SURGIMENTO E DA IMPLANTAÇÃO DA OIT**

Inicialmente aborda-se quais foram os motivos mais importantes para a internacionalizar a proteção do trabalhador. Tomando-se por base a OIT, constitui sua razão essencial de se internacionalizar, de forma eficaz e permanente, a proteção do trabalhador, estabelecendo um nível mínimo

---

32 DINH, Nguyen Quoc et al. Op. cit., p. 633.

33 DINH, Nguyen Quoc et al. Op. cit., p. 633-634.

de benefícios que todos os países respeitem. Os motivos que justificam esse propósito podem resumir-se a cinco pontos principais:

- a) a universalidade dos problemas;
- b) o perigo da concorrência desleal entre os Estados;
- c) a solidariedade entre os trabalhadores de diversos países;
- d) o desenvolvimento das migrações;
- e) a contribuição para a paz.<sup>34</sup>

Essas cinco razões explicam porque a idéia de formar um Direito Internacional do Trabalho surgiu e se desenvolveu<sup>35</sup>.

Existem, contudo, obstáculos a vencer, que dificultam o surgimento do Direito Internacional do Trabalho e que explicam a demora produzida antes de poder concretizar-se essa idéia. Esses obstáculos a vencer podem ser assim sintetizados:

- a) a variedade das condições de trabalho dos diversos países;
- b) a dificuldade para controlar a efetiva aplicação desse direito;
- c) a suscetibilidade dos legisladores de cada país, que não se resignam a limitar sua soberania em benefício de uma autoridade internacional.

Como antecedentes históricos que levaram à elaboração do Direito Internacional do Trabalho e, mesmo, ao surgimento da Organização Internacional do Trabalho, podem ser lembrados:

- a) o trabalho empreendido, na Inglaterra, por Robert Owen, desde o início do século XIX, introduzindo reformas sociais na sua fábrica em New Lanark, e invocando essa experiência para postular medidas de proteção ao trabalhador, inclusive dirigindo-se (em 1818) ao Congresso das Potências, em Aix-la-Chapelle, no sentido de que, por via internacional, melhorassem as

---

34 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 17-19.

35 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op. cit., p. 19.

condições de vida industrial e do trabalho;

**b)** a tese de Louis Blanqui, na França, de internacionalização das leis sociais, indagando: “celebram-se entre países tratados pela matança entre homens. Por que não realizá-los hoje para preservar a vida humana e torná-la mais feliz”;

**c)** a pregação de Daniel Legrand (a partir de 1841), sugerindo a instituição de “um Direito Internacional do Trabalho para proteger as classes operárias contra o trabalho prematuro e excessivo”;

**d)** a Primeira Internacional Socialista (em 1864), através de Karl Marx e Friedrich Engels sustentaram a necessidade de serem internacionalizadas as medidas de proteção ao trabalho humano;

**e)** o movimento sindical, nascido na Inglaterra no início do século XIX e que ganhou força na Europa e nos Estados Unidos;

**f)** o Congresso de Berlim (em 1890), reunindo vários países da Europa, conseguiu resultados no campo internacional com a assinatura de um protocolo fixando em 14 anos a idade mínima para o trabalho de menores nas minas, além de importantes recomendações sobre aspectos da proteção ao trabalho, especialmente das mulheres e dos menores;

**g)** a Encíclica “*De Rerum Novarum*” do Papa Leão XIII (de 1891), sugerindo a adoção pelos povos dos princípios da justiça social, para elevar-se o nível moral, intelectual e físico dos trabalhadores, além de união fraterna entre patrões e operários;

**h)** a Conferência diplomática de Bruxelas (de 1897), que aprovou resolução para ser criada uma repartição internacional para a proteção do trabalho;

**i)** a Associação Internacional para a proteção aos Trabalhadores, fundada no final do século XIX. Em 1901 instituiu-se, na Suíça, sua Oficina Permanente e em 1914, quando eclode a Primeira Guerra Mundial, já tinha 15 (quinze) seções nacionais, tendo realizado 8 (oito) reuniões internacionais, com a assinatura de duas convenções;

**j)** a ação sindical durante a guerra de 1914-

1918, no sentido de que o futura Tratado de Paz contivesse um capítulo atinente às normas de proteção ao trabalhador. As reuniões de Leeds (Inglaterra, 1916), Estocolmo (Suécia, 1917), Búfalo (Estados Unidos, 1917), Havre (França, 1918) e Berna (Suíça, 1919) uniram os trabalhadores do mundo civilizado em torno da reivindicação que foi, afinal, consagrada pelo Tratado de Versalhes.<sup>36</sup>

Mas, afinal de contas, existe uma disciplina jurídica autônoma denominada Direito Internacional do Trabalho?

Arnaldo Süssekind, o autor que mais estudou e escreveu sobre o Direito Internacional do Trabalho no Brasil, conceitua-o como sendo:

*o capítulo do Direito Internacional Público que trata da proteção do trabalhador, seja como parte de um contrato de trabalho, seja como ser humano, com a finalidade de: a) universalizar os princípios da justiça social e, na medida do possível, uniformizar as correspondentes normas jurídicas; b) estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais; c) incrementar a cooperação internacional visando a melhoria das condições de vida do trabalhador e a harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social.<sup>37</sup>*

Maria de la Cueva assevera que um lugar do termo Direito Internacional do Trabalho corresponderia melhor o de Direito Universal do Trabalho, “denominação tanto mais adequada se considerarmos que a ONU não lançou uma declaração internacional dos direitos do

---

36 Por todos, SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II. p. 1499-1500. E mais: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 81-98. Também: ZANGRANDO, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. Tomo I, p. 321-323; PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral**. Montevideo: Acali Editora, 1980. Tomo I, volume 2, p. 13-16; PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 23-42; HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 86-88.

37 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 17.

homem, senão uma declaração universal.”<sup>38</sup> Por isso, esse autor, sustenta que o chamado Direito Internacional do Trabalho é um direito novo: um direito dos homens, “qualquer que seja o lugar onde se encontrem, sua nacionalidade, sua raça, seu credo ou sua doutrina política, um direito idêntico aos velhos direitos do homem.”<sup>39</sup>

Nestor de Buen pondera que ao se falar de um Direito Internacional Público, que regula as relações entre os Estados soberanos ou entre estes e os Organismos internacionais e de um Direito Internacional Privado, cuja finalidade é resolver os conflitos jurisdicionais e de leis que afetam aos particulares, também deve falar-se de um Direito Internacional Social, que atenderá à criação de normas acordadas pelos Estados soberanos e pelos representantes nacionais dos setores em jogo e “cuja finalidade será de realizar os fins de justiça social no âmbito especial dos Estados membros.”<sup>40</sup> Em lugar de usar-se essa terminologia, utiliza-se a expressão Direito Internacional do Trabalho, apesar de que suas normas vão mais além da nossa disciplina (Direito do Trabalho), ao tratar de problemas de seguridade social, que integram já outra com perfil de autonomia e que “poderá ficar compreendida na denominação genérica de “Direito Internacional Social”<sup>41</sup>. Trata-se, na verdade, de um problema mais de semântica do que conceitual, segundo esse autor, asseverando que se a discrepância entre o nome e o conteúdo das disciplinas fosse uma questão de essência, há muito tempo que os civilistas teriam que buscar outro mais adequado e os penalistas um mais amplo. Por isso, e apesar das dúvidas existentes, inclina-se, também, esse doutrinador, pela expressão corrente.<sup>42</sup>

O uso da terminologia Direito Internacional do Trabalho tradicionalmente não abarca as questões voltadas ao Direito Internacional Privado. Assim, quanto ao conflito de leis sociais-trabalhistas no espaço, a aplicação da lei nacional ou da lei estrangeira a determinado caso há de ser examinada “sempre à luz dos princípios e das regras de sobredireito que compõe o Direito Internacional Privado, qualquer que seja o ramo do Direito a que pertençam as normas questionadas.”<sup>43</sup>

---

38 DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 6. ed. México: Editorial Porrúa, 1980. Tomo I, p. 30.

39 DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 30.

40 DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. 3. ed. México: Editorial Porrúa, 1979. Tomo primeiro, p. 381.

41 DE BUEN L., Néstor. Op. cit., p. 381.

42 DE BUEN L., Néstor. Op. cit., p. 382.

43 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II, p. 1497.

Há, porém, quem se manifeste pela existência, já, de um Direito Internacional Privado do Trabalho, importando, no que diz respeito ao Direito do Trabalho, quanto aos conflitos privados internacionais, três principais aspectos:

- a) definir o direito material aplicável ao contrato de trabalho internacional, se o nacional ou o estrangeiro;
- b) definir qual o Estado será competente para conhecer e julgar o lide internacional;
- c) definir o direito processual que regerá eventual lide trabalhista internacional.<sup>44</sup>

Nesse sentido, igualmente, Carlos Roberto Husek, quando diz que o Direito Internacional Privado aplica-se aos casos civis, comerciais e também trabalhistas, falando-se, nesse último caso, em Direito Internacional Privado do Trabalho. Esse Direito seria estritamente interno, como é o Direito Internacional Privado, aplicando, prioritariamente, a Lei de Introdução ao Código Civil para dirimir eventual conflito de leis trabalhistas no espaço: lei trabalhista no Brasil e lei trabalhista de um outro país, “ambas incidindo em um mesmo caso, tendo em vista conflito decorrente de um contrato de trabalho que um trabalhador, por exemplo, é contratado no Brasil e vai trabalhar no estrangeiro.”<sup>45</sup>

Retornando, porém, ao Direito Internacional (Público) do Trabalho, por dizer respeito a OIT, torna-se imperioso verificar quais são os seus fundamentos, objetivos e instrumentos.

Os fundamentos do Direito Internacional do Trabalho, como uma das partes importantes do Direito Internacional Público, dizem respeito a razões de ordem econômica, de índole social e de caráter técnico. Quanto aos fundamentos de ordem econômica, dizem respeito ao nivelamento do custo das medidas sociais de proteção ao trabalho, evitando a concorrência desleal no comércio mundial. O fundamento de caráter social cinge-se à universalização dos princípios da justiça social (“o motor mais possante e permanente da regulamentação internacional do trabalho”) e da dignificação do trabalhador. Por fim, razões de ordem técnica, como as Convenções e Recomendações (elaboradas pela Conferência Internacional do Trabalho), e os estudos e investigações realizados pela OIT, constituem subsídios para a elaboração dos sistemas e normas legislativas nos diversos países.<sup>46</sup>

---

44 ZANGRANDO, Carlos. Op. cit., p. 356-357.

45 HUSEK, Carlos Roberto. Op. cit., p. 154.

46 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II, p. 1498.

O objeto do Direito Internacional (Público) do Trabalho consiste em tratar da proteção, universalização e normatização das atividades laborativas em nível internacional. Sua atividade normativa é exercida através dos instrumentos jurídicos seguintes:

- a)** tratados bilaterais ou plurilaterais, restritos à ratificação dos Estados celebrantes;
- b)** tratados multilaterais ou universais, adotados sob a denominação de “convenções”, ou “pactos”, abertos à ratificação de todos os Estados-membros da organização que os aprovou, constituindo, depois de ratificados, fontes formais de Direitos;
- c)** declarações, recomendações e resoluções, que não são ratificáveis, mas constituem fontes materiais de direitos.<sup>47</sup>

Através das Convenções (tratados multilaterais, universais, abertos), buscam-se, entre outros objetivos, especialmente:

- a)** universalizar as normas de proteção ao trabalho;
- b)** estabelecer o bem-estar social geral;
- c)** evitar que razões de ordem econômica impeçam que as nações adotem e apliquem as normas tutelares dos diplomas internacionais.<sup>48</sup>

Já no que diz respeito aos tratados bilaterais ou plurilaterais (de aplicação restrita aos Estados contratantes), objetiva-se o seguinte:

- a)** estabelecer reciprocidade de tratamento, quanto aos problemas do trabalho, entre os nacionais dos países signatários;
- b)** regular aspectos da proteção aos trabalhadores imigrantes.<sup>49</sup>

Criou-se a Organização Internacional do Trabalho com a missão de buscar padrões internacionais para as condições de trabalho. Era algo que os reformadores da classe média, os partidos e os sindicatos de esquerda queriam

---

47 ZANGRANDO, Carlos. Op. cit., p. 324.

48 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II, p. 1499.

49 SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit., p. 1499.

havia muito tempo (“Dia de Oito Horas” era a grande palavra de ordem). O máximo conseguido antes da guerra, entretanto, “foram os limites para o trabalho feminino noturno e o banimento do fósforo na fabricação do palito de fósforo.”<sup>50</sup>

Ao final da Primeira Guerra Mundial, em 1919, em Paris, a Conferência da Paz reuniu-se para concluir o Tratado de Versalhes, decidindo elaborar a Constituição de uma nova organização intergovernamental, “a Organização Internacional do Trabalho, que foi adotada no âmbito daquele Tratado, de que passou a constituir a Parte XIII.”<sup>51</sup>

O órgão plenário da entidade encontrou-se pela primeira vez em Washington, em fins de 1919, “mas a sede da OIT foi estabelecida em Genebra, onde ainda se mantém.”<sup>52</sup>

Durante a Segunda Guerra Mundial, tendo em conta a dificuldade de reunir e funcionar eficazmente num país que se situava no coração de um continente devastado pelo conflito, “a OIT deslocou a sua sede para Montreal (Canadá), onde prosseguiu a sua atividade, ainda que limitadamente, até o fim da guerra.”<sup>53</sup>

A Organização Internacional do Trabalho, então, nasce como consequência do acordado na Parte XIII do Tratado de Versalhes, especialmente no art. 23, pelo qual estatuiu-se que os Estados-membros da Sociedade das Nações, entidade de direito público internacional, esforçar-se-ão para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias “para o homem, a mulher e a criança, em seus próprios territórios e nos países a que estendam suas relações de comércio e indústria e, com tal objetivo, estabelecerão e manterão os organizações internacionais necessárias.”<sup>54</sup>

Desse modo, a OIT foi constituída dentro do seio da sociedade das Nações, no ano de 1919. Nessa época existiam dúvidas e controvérsias a propósito de sua relação, problema que desapareceu em 1946, depois da Segunda Guerra Mundial, ao desintegrar-se a Sociedade das Nações, que foi substituída pela ONU, com a qual a OIT se associou.<sup>55</sup>

50 MACMILLAN, Margaret Olwen. **Paz em Paris, 1919**: a conferência de Paris e seu mister de encerrar a grande guerra. Tradução Joubert de Oliveira Brízida. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2004. p. 111-112.

51 CAMPOS, João Mota de (Coord.). **Organizações internacionais**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 388.

52 CAMPOS, João Mota de (Coord.). Op. cit., p. 388.

53 CAMPOS, João Mota de (Coord.). Op. cit., p. 388.

54 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 104.

55 DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. 3. ed. México: Editorial Porrúa, 1979. Tomo primeiro, p. 383.

A Organização Internacional do Trabalho surgiu com um mínimo de agitação e fez sua primeira conferência antes do fim de 1919. Diferentemente da Liga das Nações, à qual estava vinculada, “a organização incluiu representantes alemães e também, diferentemente da Liga, sobrevive até os dias de hoje.”<sup>56</sup>

O preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versalhes apresentou três razões fundamentais para o nascimento da OIT:

- a)** a Sociedade das Nações tem por objeto a paz universal, porém tal paz pode unicamente basear-se na justiça social;
- b)** existem no mundo condições de trabalho que implicam, para grande número de pessoas, a injustiça e a miséria, situação que põe em perigo a paz e a harmonia universais, pelo que é urgente melhorar as condições de trabalho;
- c)** a não observância por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humano, é um obstáculo aos esforços dos povos desejosos de melhorar as condições de vida de seus trabalhadores.<sup>57</sup>

A ordem do dia fixada para a Primeira Conferência Internacional do Trabalho, que se realizaria em Washington, foi a seguinte:

- a)** aplicação do princípio da jornada de 8 horas ou da semana de 48 horas;
- b)** questões relativas aos meios de prevenir a greve e de remediar suas conseqüências;
- c)** emprego das mulheres: c1) antes e depois do parto (compreendida a questão da indenização pela maternidade); c2) durante a noite; c3) nos trabalhos insalubres;
- d)** extensão e aplicação das convenções internacionais adotadas em Berna (1906), sobre a proibição do trabalho noturno das mulheres empregadas na indústria e a proibição do emprego do fósforo branco na indústria de pavios.<sup>58</sup>

Serve para por em evidência, o detalhamento dessa ordem do dia,

---

56 MACMILLAN, Margaret Olwen. Op. cit., p. 112.

57 DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 6. ed. México: Editorial Porrúa, 1980. Tomo I, p. 27.

58 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 50.

até que ponto se havia desejado avançar com o objetivo de acelerar as atividades da nova instituição.

Com efeito, na Primeira Reunião, realizada em Washington, em 1919, aprovaram-se as primeiras Convenções:

- a)** Convenção n. 1, pela qual se limitam as horas de trabalho nas empresas industriais a oito horas diárias e quarenta e oito semanais;
- b)** Convenção n. 2, relativa ao desemprego;
- c)** Convenção n. 3, sobre proteção à maternidade, relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto;
- d)** Convenção n. 4, relativa ao trabalho noturno das mulheres;
- e)** Convenção n. 5, pela qual se fica a idade mínima de admissão das crianças aos trabalhos industriais;
- f)** Convenção n. 6, relativa ao trabalho noturno dos menores na indústria.<sup>59</sup>

Aprovaram-se, também, nesse período, as primeiras Recomendações da OIT, na seguinte ordem temática:

- a)** Recomendação n. 1, sobre o desemprego;
- b)** Recomendação n. 2, sobre a reciprocidade de tratamento aos trabalhadores estrangeiros;
- c)** Recomendação n. 3, sobre a prevenção do carbúnculo;
- d)** Recomendação n. 4, sobre a proteção das mulheres e das crianças contra o saturnismo;
- e)** Recomendação n. 5, sobre a criação de serviço público de higiene;
- f)** Recomendação n. 6, relativa à aplicação da Convenção Internacional adotada em Berna (1906) sobre a proibição do emprego do fósforo branco (amarelo) na indústria de pavios.<sup>60</sup>

Com o término da Segunda Guerra Mundial, a OIT foi praticamente

---

59 **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo 1919-1984 adoptados por la Conferencia Internacional del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1985. p. 1-10, 13-18, 20-21, 23-29.

60 **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Op. cit., p. 11-12, 19-22, 30-31.

relançada ou, até melhor, refundada.

Em 1944, nos Estados Unidos (Filadélfia), delegações de 41 Estados-membros da OIT reuniram-se para fazer um balanço da entidade e das suas perspectivas no futuro e, mais concretamente, “para repensar as bases em que ela deveria passar a funcionar, o que implicaria um revisão da respectiva Constituição.”<sup>61</sup> Essa revisão levou-se a cabo rapidamente, com base num texto elaborado em 1942, dentro da própria entidade, e cujos termos, adotados, constituíram o texto da “Declaração de Filadélfia”, que passou a fazer parte, como anexo, do Ato Constitutivo da Organização. Em 1946, por força de um Acordo, “a OIT assumiu o estatuto de Instituição Especializada da ONU.”<sup>62</sup>

Segundo Mario de la Cueva, esse relançamento, afinado com a nova euforia de uma segunda paz, significou, para a OIT, que sua função já não se limitaria à preparação do Direito Internacional do Trabalho, mas que seria, também, de desenvolvimento de um programa de ação social e de colaboração com todos os governos, com o objetivo de contribuir, no plano internacional, “pela melhoria das condições de vida dos homens e pela paz universal da justiça social.”<sup>63</sup>

A Constituição da OIT, no seu Preâmbulo, considera que a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar-se sobre a justiça social; considera que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais; e, por fim, considera que é urgente melhorar essas condições no que se refere, exemplificativamente:

- a) à regulamentação das horas de trabalho;
- b) à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho;
- c) ao recrutamento da mão-de-obra;
- d) à luta contra o desemprego;
- e) à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes;
- f) à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes de trabalho;
- g) à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres;

---

61 CAMPOS, João Mota de (Coord.). **Organizações internacionais**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 389.

62 CAMPOS, João Mota de (Coord.). Op. cit., p. 389.

63 DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 28.

- h)** às pensões de velhice e de invalidez;
- i)** à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro;
- j)** à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”;
- k)** à afirmação do princípio de liberdade sindical;
- l)** à organização do ensino profissional e técnico;
- m)** e outras medidas análogas.<sup>64</sup>

Para Américo Plá Rodriguez essa é a enumeração das necessidades mais urgentes da atender, os temas que a OIT abordar primeiramente.<sup>65</sup> Cita Scelle, que se apóia em decisões da Corte Permanente de Justiça Internacional para afirmar que esse Preâmbulo “contém a declaração internacional dos direitos do trabalhador.”<sup>66</sup>

Ainda, o mesmo autor, recorda Mario de la Cueva, quando este observa que o Preâmbulo contém simplesmente um mínimo de garantias, sem que a ação internacional deva limitar-se a esse mínimo, pois a frase final indica que fez uma enunciação e não uma limitação, invocando em seu apoio a experiência, já que a OIT referiu-se a outros temas distintos dos enunciados no Preâmbulo.<sup>67</sup>

Quando efetuada essa Declaração, em seu tempo, foi verdadeira e, aparentemente, completa, mas, em 1944, a OIT compreendeu que era necessário ir mais longe, porque assim o exigia o consciência universal. O capítulo anexo à Constituição da OIT declara que seus fins e objetivos, de acordo com o que foi aprovado em Filadélfia, proclamando, no seu item III, solenemente, que tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

- a)** proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b)** dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente,

---

64 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 14.

65 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 81.

66 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op. cit., p. 82.

67 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op. cit., p. 82.

sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;

**c)** favorecer as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;

**d)** adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam ao progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;

**e)** assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;

**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;

**g)** assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde aos trabalhadores em todas as ocupações;

**h)** garantir a proteção da infância e da maternidade;

**i)** obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;

**j)** assegurar as necessárias oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.<sup>68</sup>

Sendo uma pessoa jurídica de direito público internacional, a OIT é constituída de Estados. Segundo sua Constituição (art. 1º e parágrafos), podem ser membros da entidade:

**a)** todos os Estados que já pertenciam à Organização em 1º de novembro de 1945;

**b)** qualquer Estado, membro da ONU, que comunique ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho sua aceitação formal das obrigações contidas na Constituição da OIT;

**c)** qualquer Estado que, embora não pertencendo à ONU, comunique ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho sua

---

68 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 29-30.

formal aceitação do contido na Constituição e tenha sua admissão aprovada por dois terços dos delegados presentes à Conferência e, bem assim, dois terços dos votos dos respectivos delegados governamentais.<sup>69</sup>

Conforme Arnaldo Süssekind, o Brasil, além de membro nato, “por pertencer à OIT na precitada data (1945), foi um dos membros fundadores da Organização em 1919.”<sup>70</sup>

Em 2010 a Organização Internacional do Trabalho possuía 183 (cento e oitenta e três) Estados-membros compondo sua entidade.<sup>71</sup>

Estão aí, em traços bem gerais, os fundamentos que levaram a ser constituída a OIT e seus desdobramentos.

Importante assinalar agora como se estrutura organizativamente a OIT.

### 3 A ESTRUTURA ORGANIZATIVA DA OIT

Como se disse no item anterior, doutrinariamente considera-se a OIT uma pessoa jurídica de direito público internacional. Deve ser, contudo, lembrada a posição de Américo Plá Rodriguez no sentido de que a OIT tem suficiente significação e importância pra que seja estudada em si mesma, sem necessidade de referi-la a outros conceitos destinados a outro gênero de institutos. Considera útil, assim, agregar algumas precisões sobre as quais existe acordo unânime e de cuja consideração não se pode omitir ao descrever sua natureza jurídica. Enuncia quatro argumentos a esse respeito, que podem ser assim resumidos:

a) a OIT é uma pessoa jurídica independente. Ela surge claramente do art. 39 da Constituição, ao estabelecer que gozará de completa personalidade jurídica e, particularmente, de capacidade legal para contratar; para adquirir bens móveis e imóveis e dispor deles; e para comparecer em juízo;

---

69 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II. p. 1509-1510.

70 SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit., p. 1509.

71 Para informações e dados atualizados consultar: a) em língua portuguesa - <<http://www.oit.org.br>> e <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/empro/lisbon/index.htm>>; b) em inglês - <<http://www.ilo.org>>; c) em espanhol <<http://www.ilo.org/public/spanish>>.

**b)** a OIT é um organismo especializado, de acordo com as prescrições contidas no art. 57 da Carta das Nações Unidas. É essa a denominação que se atribui às instituições de direito administrativo internacional;

**c)** constitui uma associação de Estados de caráter federativo, o que implica, naturalmente, certa restrição da soberania de cada Estado. Essas restrições referem-se a somente um aspecto da atividade do Estado e limitam-se àquelas que surgem do texto expresso da Constituição do organismo;

**d)** possui uma composição tripartite, o que impede incluí-la em qualquer categoria jurídica conhecida anteriormente à sua criação. Nem de direito constitucional (Estado federal, confederação de Estados, super-Estado), nem de direito internacional (Congresso de diplomatas, comissões mistas, reunião de plenipotenciários, união internacional, etc.).<sup>72</sup>

O tripartismo é a base institucional da OIT. Entende-se por tripartismo a participação em pé de igualdade dentro dos trabalhos da OIT, não somente dos representantes governamentais, senão, também, dos empregadores e dos trabalhadores dos respectivos Estados-membros da Organização. O tripartismo mostrou ser um sistema eficaz de ação dentro da OIT e uma garantia de viabilidade na aplicação prática dos seus acordos. O tripartismo conferiu, além disso, à OIT, um ambiente de uma ativa e permanente negociação. Diversos estudos, declarações e instrumentos “precisaram e reafirmaram, por outra parte, o sentido e matizes do tripartismo no seio da Organização.”<sup>73</sup>

No discurso dirigido à Conferência Internacional do Trabalho, em 1969, dizia Sua Santidade o Papa Paulo VI:

Nossa Carta original e orgânica faz concorrer as três forças que se movem na dinâmica humana do trabalho moderno: os homens do

---

72 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 208-209.

73 MONTT BALMACEDA, Manuel. *Principios de derecho internacional del trabajo la OIT*. 2. ed. Santiago – Chile: Editorial Juridica de Chile, 1998. p. 70.

governo, os empregadores e os trabalhadores. E nosso método consiste em harmonizar essas três forças; não fazê-las opor-se, senão que concorrer em uma colaboração valente e fecunda através de um constante diálogo ao estudo e solução de problemas sempre emergentes e sem cessar renovados.<sup>74</sup>

Alguns anos depois, Sua Santidade o Papa João Paulo II, dirigindo-se à 68ª Reunião da Conferência, celebrada em junho de 1982, fez também suas essas mesmas palavras pronunciadas anteriormente pelo Papa Paulo VI.<sup>75</sup>

O artigo 388 do Tratado de Versalhes estabeleceu que a organização permanente compreenderia: a) uma conferência geral dos representantes dos membros; b) uma repartição internacional do trabalho, sob a direção de um conselho administrativo.<sup>76</sup>

Essa redação parecia relegar ao Conselho da Administração o posto de mero corpo diretor da Repartição, sem categoria de órgão independente. O texto da Constituição da OIT, atualmente em vigor, põe em relevo, no entanto, a verdadeira hierarquia do Conselho de Administração. Segundo o artigo 2º dessa Constituição existem três órgãos fundamentais: a) a Conferência Internacional do Trabalho; b) o Conselho de Administração; c) a Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho (RIB/BIT).<sup>77</sup>

Esses três grandes órgãos equivalem ao que em uma sociedade anônima corrente são a Assembléia Geral (órgão deliberante); o Diretório (órgão diretivo) e a Gerência (órgão executivo).<sup>78</sup>

A Conferência geral dos delegados, denominada Conferência Internacional do Trabalho, segundo o artigo terceiro da Constituição, formase com quatro delegados dos Estados-membros, dois dos quais serão delegados do governo e os outros dois representarão, respectivamente, aos trabalhadores e aos empresários. O artigo quarto reconhece em voto a favor de cada delegado; porém, se não foi designado o delegado do trabalho ou do capital de algum Estado, aquele presente terá vez, mas não

---

74 MONTT BALMACEDA, Manuel. Op. cit., p. 70.

75 MONTT BALMACEDA, Manuel. Op. cit., p. 70.

76 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1976. p. 72.

77 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 15-16.

78 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op. cit., p. 105-106.

voto.<sup>79</sup>

Os delegados governamentais são agentes do Estado-membro e, portanto, gozam dos privilégios diplomáticos. Os delegados setoriais não possuem o caráter de órgãos do Estado e são designados pelas organizações classistas “mais representativas, ainda quanto o ato formal de acreditá-los os leve a cabo o governo de cada país.”<sup>80</sup> Os delegados não representam, estritamente, aos Estados-membros em sua totalidade. Na realidade, “somente o fazem os governamentais. Os delegados dos trabalhadores e dos empregadores somente representam a sua classe.”<sup>81</sup>

Cada delegado tem poder de voto individual, “e todos os votos possuem idêntico peso, a despeito da população ou importância econômica do País que representam.”<sup>82</sup>

Todos os anos, no mês de junho, a OIT promove a Conferência Internacional do Trabalho, “uma assembléia geral na qual participam todos os Estados-membros.”<sup>83</sup>

Todos os delegados desfrutam dos mesmos direitos e podem expressar-se com inteira liberdade, “bem como votar de acordo com o seu conhecimento das matérias e consciência, mesmo de forma oposta aos demais delegados e representantes do próprio Estado.”<sup>84</sup> Os delegados, ainda, podem ser acompanhados por conselheiros técnicos, “sendo que o Ministro de Estado responsável pela pasta do trabalho de cada país também pode assistir à Conferência e, se for o caso, intervir no debate.”<sup>85</sup>

Compete à Conferência Internacional do Trabalho essencialmente o seguinte:

- a) adotar convenções e recomendações, atos de caráter normativo que adiante serão analisados;
- b) controlar a aplicação pelos Estados-membros das normas internacionais do trabalho

---

79 SÜSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 16-17.

80 DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. 3. ed. México: Editorial Porrúa, 1979. Tomo primeiro, p. 387.

81 DE BUEN L., Néstor. *Op. cit.*, p. 387.

82 ZANGRANDO, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. Tomo I, p. 326.

83 ZANGRANDO, Carlos. *Op. cit.*, p. 326.

84 HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 96.

85 HUSEK, Carlos Roberto. *Op. cit.*, p. 96.

- constantes das convenções e recomendações;
- c)** deliberar sobre a admissibilidade de novos Estados-membros (por maioria de dois terços dos delegados);
- d)** aprovar o orçamento da Organização;
- e)** nomear os juizes do Tribunal Administrativo da OIT;
- f)** apreciar o relatório do Diretor-Geral da Repartição (Bureau) Internacional do trabalho (RIT/BIT).<sup>86</sup>

O Conselho de Administração compõe-se de 56 (cinquenta e seis) pessoas, sendo 28 (vinte e oito) representantes dos Governos, 14 (catorze) representantes dos empregadores e 14 (quatorze) representantes dos empregados. Dos vinte e oito representantes dos Governos, dez serão nomeados pelos Estados-membros de maior importância industrial e dezoito serão nomeados pelos Estados-membros designados para esse fim pelos delegados governamentais da Conferência, excluindo-se os delegados daqueles dez membros acima mencionados.<sup>87</sup> Atualmente os Estados considerados de maior importância industrial são (em ordem alfabética): Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia.<sup>88</sup> Os representantes dos empregadores e dos empregados serão, respectivamente, eleitos pelos delegados dos trabalhadores à Conferência.<sup>89</sup> Os dez representantes dos governos designados pelos Estados de maior importância industrial são permanentes, os demais são renovados de três em três anos.<sup>90</sup>

O Conselho de Administração é um órgão que administra, sob forma colegiada, a OIT, reunindo-se em Genebra três vezes ao ano (fevereiro-março, maio e novembro), resumindo-se suas atividades da seguinte forma:

- a)** promover o cumprimento das deliberações da Conferência;

---

86 CAMPOS, João Mota de (Coord.). **Organizações internacionais**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 395-396.

87 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. (art. 7º da Constituição da OIT, itens 1 e 2), p. 17.

88 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II. p. 1512.

89 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. (art. 7º da Constituição da OIT, item 4), p. 17.

90 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. Op. cit., p. 1512-1513.

- b)** supervisionar as atividades da Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho e designar o Diretor-Geral desse órgão;
- c)** escolher a ordem do dia das sessões da Conferência;
- d)** elaborar o projeto de orçamento da organização;
- e)** criar comissões especiais para o estudo de determinados problemas incluídos na jurisdição da Organização.<sup>91</sup>

Assevera Arnaldo Sússekind que determinadas questões da competência do Conselho de Administração da OIT são examinadas, de modo preliminar, por Comissões que integram sua estrutura, sendo os respectivos relatórios submetidos, depois, ao Pleno do Órgão, a quem cabe adotar as resoluções propostas, ou, simplesmente, tomar nota dos relatórios. As Comissões são de/sobre:

- a)** Programa, Orçamento e Administração;
- b)** Programas de Atividades Práticas;
- c)** Atividades Industriais;
- d)** Organismos Internacionais;
- e)** Regulamento e Aplicação de Convenções e Recomendações;
- f)** Liberdade Sindical;
- g)** Rateio de Contribuições;
- h)** Discriminação.<sup>92</sup>

A Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho (RIT/BIT) é um órgão permanente, previsto nos artigos 8º a 10º da Constituição da OIT. Funciona como Secretariado da Organização. Surge como coração e motor da OIT, pois assegura o funcionamento dos respectivos serviços técnicos e burocráticos, que dele dependem, e mantém delegações permanentes por todo o mundo – o que, permitindo uma certa

---

91 SÚSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÚSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II, p. 1512-1514; e, também SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 159-169.

92 SÚSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÚSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II, p. 1513.

descentralização de determinadas atividades, “Ihe permite manifestar uma presença ativa nos domínios em que exerce suas funções.”<sup>93</sup>

De um modo geral, a Repartição terá qualquer faculdade e obrigação que a Conferência ou o Conselho de Administração considera conveniente encomendar-Ihe (art. 10 da Constituição da OIT).

Reservando-se as instruções que pode dar-Ihe o Conselho de Administração, a Repartição tem as seguintes atividades principais:

- a)** preparar os documentos sobre os diversos pontos da ordem do dia das reuniões da Conferência;
- b)** prestar aos governos, quando estes Ihes solicitem, toda a ajuda possível para elaborar uma legislação baseada nas decisões da Conferência e para melhorar as práticas administrativas e os sistemas de inspeção;
- c)** cumprir, de conformidade com as disposições da Constituição, os deveres que Ihe incumbam relativamente a aplicação efetiva das Convenções;
- d)** redigir e editar, nos idiomas que o Conselho de Administração estime conveniente, publicações sobre questões relativas à indústria e ao trabalho que tenham interesse internacional.

<sup>94</sup>

A Repartição é chefiada por um Diretor-Geral designado pelo Conselho de Administração e que perante este responde, seja pela utilização dos fundos da Organização (art. 15, § 5º), seja no que respeita ao conjunto das tarefas a seu cargo. Eleito por cinco anos, é assistido por dois Diretores-Gerais Adjuntos e dois Sub-Diretores Gerais. São, uns e outros, personalidades que gozam do estatuto de funcionários internacionais, cuja competência específica é condição de sua nomeação e “cuja independência no exercício das suas funções os Estados-membros estão obrigados a respeitar, não procurando influenciá-los de modo algum no desempenho das respectivas atribuições.”<sup>95</sup>

---

93 CAMPOS, João Mota de (Coord.). **Organizações internacionais**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 398.

94 MONTT BALMACEDA, Manuel. *Principios de derecho internacional del trabajo la OIT*. 2. ed. Santiago – Chile: Editorial Juridica de Chile, 1998. p. 107.

95 CAMPOS, João Mota de (Coord.). Op. cit., p. 398.

A repartição Internacional do Trabalho (que em espanhol se diz *La Oficina Internacional del Trabajo*) constitui-se em instrumento de trabalho técnico e científico que tem a seu cargo a relação entre a Organização e os governos dos Estados-membros, “as entidades profissionais de trabalhadores e empregadores e a opinião pública e é, fundamentalmente, o órgão de preparação das Conferências.”<sup>96</sup>

Em síntese, a Repartição (Bureau) “é o motor da instituição, a força que impulsiona seus fins e realiza uma parte importante deles.”<sup>97</sup>

Assim, a vôe de pássaro, resumidamente, os órgãos vitais da OIT, como se compõe e como funcionam. Passa-se agora a verificar como funciona a estrutura normativa da OIT.

#### 4 A ESTRUTURA NORMATIVA DA OIT

O art. 19 da Constituição da OIT dispõe que, se a Conferência Internacional do Trabalho pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma de uma Convenção, ou de uma Recomendação (nesta hipótese, quando o assunto tratado, ou um dos seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma Convenção). Em ambas as situações, para que uma Convenção ou uma Recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, são necessários dois terços dos votos presentes. O Diretor-Geral da Repartição remete a cada um dos Estados-membros uma cópia autêntica da Convenção ou da Recomendação.<sup>98</sup>

A todos os Estados-membros será dado conhecimento da Convenção para fins de ratificação. Cada um dos Estados-membros tem o compromisso de submeter, dentro do prazo de um ano (a contar do encerramento da sessão da Conferência), a Convenção à autoridade competente sobre a matéria, a fim de que esta a transforme em lei ou tome medidas de outra natureza. Também quanto à Recomendação, será dado conhecimento a todos os Estados-membros para que a considerem, atendendo à sua efetivação por meio de lei nacional ou por qualquer outra forma. Igualmente todos os Estados-membros terão o prazo de um ano, após o encerramento da sessão da Conferência, para submeter a Recomendação à autoridade competente para que esta a transforme em lei ou tome medidas de outra natureza.<sup>99</sup>

---

96 DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. 3. ed. México: Editorial Porrúa, 1979. Tomo primeiro, p. 389.

97 DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 6. ed. México: Editorial Porrúa, 1980. Tomo I, p. 36.

98 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 21.

99 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 21-22.

As Convenções, na verdade, constituem tratados-leis de caráter multilateral. É um tratado-lei porque dele emanam normas jurídicas de caráter geral, aplicáveis indefinidamente em todos os Estados que aderirem à Convenção. Não se criam normas jurídicas particulares suscetíveis de esgotar-se por sua só aplicação em um caso concreto. É de caráter multilateral porque a ela se podem aderir muitos Estados.<sup>100</sup>

Dessa dupla característica (tratado-lei/multilateral) surge o desdobramento da elaboração da Convenção em dois momentos ou atos:

- a)** a criação da norma jurídica internacional, ou seja, o ato-regra realizado pela Conferência Internacional ao aprovar por dois terços de votos o texto de uma Convenção;
- b)** o ato-condição realizado a partir de cada Estado-membro ao ratificar a Convenção, pelo qual se compromete a submeter-se a ele, nascendo desde esse momento a obrigatoriedade da norma, contanto que se tenham cumprido as condições estipuladas no ato-regra (determinado número de ratificações, transcurso de certo prazo, etc.).<sup>101</sup>

Já a Recomendação tem um papel acessório, definido a partir do princípio geral segundo o qual adota-se essa forma quando o objeto tratado não se preste a adoção imediata de uma Convenção. Distinguem-se três funções principais da Recomendação:

- a)** é uma forma mais apropriada quando um tem ainda não está maduro para adotar-se uma Convenção, e a Recomendação, derivada da autoridade da Conferência, contribui para a criação de uma consciência social comum, abrindo espaço para que se adote posteriormente uma Convenção a respeito;
- b)** uma segunda função é a de servir de complemento a uma Convenção, podendo ser útil para inspirar os governos, porém sem o mesmo caráter obrigatório que os termos de uma Convenção;

---

100 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Op. cit., p. 296.

101 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op. cit., p. 296.

c) a Recomendação tem um valor intrínseco em um certo número de casos: quando as normas que contém possuem um caráter técnico detalhado, isso pode ser útil às administrações nacionais, contribuindo para a elaboração de uma legislação uniforme sobre a matéria, deixando, no entanto, a possibilidade de implementarem-se adaptações conforme a necessidade dos países; a mesma coisa acontece quando a Recomendação trata de questões nas quais as situações e as práticas variam, de tal maneira, que um país a outro que dificilmente poder-se-ia pensar em compromissos internacionais estritos a respeito das medidas preconizadas.<sup>102</sup>

Quando ratificadas pelo Brasil, as Convenções da OIT constituem autênticas fontes formais de direito. Entretanto, as Recomendações aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho atuam apenas como “fontes materiais de direito, porque servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa.”<sup>103</sup>

O Código Internacional do Trabalho, editado pela OIT, em seu anexo, ao tratar da natureza e fundamento constitucional das Convenções e Recomendações, distingue-as assim: a) as Convenções são instrumentos que criam obrigações jurídicas ao serem ratificadas; b) as Recomendações estão abertas à ratificação, apenas sinalizando pautas para orientar a ação nacional e para a legislação e prática nacionais.<sup>104</sup>

Entre as Convenções e Recomendações podem ser encontradas analogias e diferenças. As principais analogias são as seguintes:

a) tanto as Convenções como as Recomendações constituem fonte de direito internacional do trabalho, enquanto ambos instrumentos representam normas adotadas

---

102 VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Traducción Maria José Triviño. Madrid: Tecnos, 1977. p. 234-236.

103 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Comentários à Constituição*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990. v. 1. p. 336.

104 *ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo 1919-1984 adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1985. p. 1735.

pela Conferência Internacional do Trabalho destinadas a ser incorporadas à institucionalidade dos Estados-membros (Convenções) ou simplesmente a orientar dita institucionalidade (Recomendações);

**b)** ambas geram certas obrigações similares para os Estados, tais como: b1) submeter o instrumento à autoridade ou autoridades a quem compete o assunto, para o efeito de que dê em forma de lei ou adotem outras medidas; b2) dever de informar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho sobre as medidas adotadas para submeter o instrumento às autoridades competentes, comunicando-lhes, ao mesmo tempo, os dados relativos à autoridade ou autoridades competentes e as medidas por elas adotadas; b3) informar ao Diretor-Geral da Repartição sobre o estado da legislação interna e a prática no que diz respeito aos assuntos tratados no instrumento, precisando em que medida se põe ou se propõe a por em execução as disposições do mesmo.<sup>105</sup>

Mas existem, também, diferenças substanciais entre essas normativas da OIT:

**a)** a Convenção constitui uma forma de tratado internacional, não assim a Recomendação;

**b)** a Convenção pode ser, por conseguinte, objeto de ratificação pelo correspondente Estado-membro, logicamente, não pode ocorrer com uma Recomendação;

**c)** ratificada uma Convenção, o Estado-membro “adotará medidas necessárias para tornar efetivas suas disposições.” Sendo improcedente a ratificação de Recomendações, não regula pois, a seu respeito, dita obrigação por parte dos Estados-membros;

**d)** enquanto que no caso das Convenções podem apresentar-se diversos problemas de interpretação, entrada em vigor, denúncia,

---

105 MONTT BALMACEDA, Manuel. Op. cit., p. 134-135.

revisão e efeitos no caso de retirada de um Estado da OIT, todos derivados da ratificação do instrumento, nenhuma dessas situações tem lugar no caso das Recomendações.<sup>106</sup>

Nicolas Valticos entende residir a diferença entre esses dois instrumentos no aspecto relativo à eficácia, uma vez que, por definição, uma Recomendação não pode ser objeto de compromissos internacionais e que os Estados dispõem da margem que desejem para dar-lhes o efeito que julguem oportuno, embora estejam obrigados a submeter tanto as Recomendações, como as Convenções, às autoridades nacionais competentes, informando sobre a execução dessa obrigação e sobre o curso dado a tal ou qual Recomendação.<sup>107</sup>

Importante ressaltar o equívoco já cometido no Brasil de ratificar uma Recomendação. Como diz Francisco Rezek, não há inconveniente algum que o governo envie ao Congresso o texto dessas Recomendações, que pretendem operar como fonte de inspiração legislativa. O erro é “recebê-las como se fossem tratados, e em aprová-las por decreto legislativo, como que supondo possível a sua ratificação.”<sup>108</sup>

Conforme orienta Sergio Pinto Martins, apesar de a Recomendação não precisar ser aprovada ou promulgada, o Decreto n. 3.597, de 12.01.2000, promulgou a Recomendação n. 190 da OIT. O Decreto Legislativo n. 51, de 30.06.1974, aprovou a Recomendação n. 139 da OIT.<sup>109</sup>

As Convenções, insista-se, equivalem a um tratado celebrado entre Estados; as Recomendações, entretanto, são simples sugestões que se dirigem aos Estados-membros para que, se aceitas, se formule um projeto de lei.<sup>110</sup>

O artigo 19 da Constituição da OIT estabelece as diferenças entre as Convenções e as Recomendações: a primeira é o equivalente a um tratado celebrado pelos Poderes Executivos dos Estados-membros, e deve ser aceita ou recusada em seus termos, sem que possam introduzir-se nela modificações. Ao contrário, a Recomendação é uma sugestão que se

106 MONTT BALMACEDA, Manuel. Op. cit., p. 135.

107 VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Traducción Maria José Triviño. Madrid: Tecnos, 1977. p. 234-236.

108 RESEK, J. F. *Direito dos tratados*. Rio de Janeiro: Forense, 1984. p. 159.

109 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 107.

110 DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. 3. ed. México: Editorial Porrúa, 1979. Tomo primeiro, p. 390.

dirige aos Estados-membros com o objetivo de que, se aceita, formule-se um projeto de lei, em harmonia com ela, para ser discutido pelo Poder Legislativo. Essas diferenças podem ser resumidas em uma fórmula, segundo Mario de la Cueva, que parece apropriada: “a Convenção, ratificada pelo órgão competente do Estado-membro, converte-se, automaticamente, em direito positivo, enquanto a Recomendação necessita de uma lei posterior que positive seus princípios.”<sup>111</sup>

Além das Convenções e Recomendações existem outros atos que podem ser adotados pela Conferência Internacional do Trabalho. Esses atos, de diferente designação e natureza, são adotados para responder a questões surgidas em seu seio e que justifiquem a sua intervenção. Esses outros atos melhor se adaptam a problemas que se propõe a enfrentar e que podem não justificar, ou não justificam, ainda, seja aprovada uma Convenção ou, mesmo, uma Recomendação a respeito. Denominam-se esses atos de Declarações ou de Resoluções, de alcance atualmente pouco preciso, quando a OIT se pronuncia “sobre questões complexas que ainda não surgem suficientemente amadurecidas para poderem ser objeto de um ato normativo constringente.”<sup>112</sup>

As Resoluções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho representam, em geral, valiosas pautas destinadas a orientar os Estados e a própria OIT, em matéria de sua competência. Algumas dão lugar a árduas discussões no seio da Conferência; outras constituem verdadeiros princípios para os órgãos de fiscalização da OIT, como sucedem, por exemplo, com as Resoluções adotadas nas Conferências de 1952 e 1970 e que versaram, respectivamente, “sobre a independência do movimento sindical e sobre os direitos sindicais e suas relações com as liberdades civis.”<sup>113</sup>

Tanto as Resoluções quanto as Declarações da OIT, embora regularmente aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, não possuem regramento definindo o alcance que têm. A característica comum que revelam é serem atos unilaterais de uma Organização Internacional. Para além dessa constatação, a incerteza terminológica e a ambiguidade conceitual são a regra.

Não se pode deixar de reconhecer, por outro lado, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Assembléia Geral da

---

111 DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 36-37.

112 CAMPOS, João Mota de. Op. cit., p. 409-410.

113 MONTT BALMACEDA, Manuel. Op. cit., p. 135-136.

ONU, em dezembro de 1948, como uma declaração universal de suprema hierarquia que, apesar de não ratificável, consagra direitos humanos fundamentais, os quais são conceituados pela doutrina na categoria dos direitos naturais ou supra-estatais.

As Resoluções Internas da OIT (*ad intra* – atos autonormativos), aprovados pela Conferência Internacional do Trabalho em quorum simples (metade mais um dos presentes), são juridicamente obrigatórias, fontes de direito interno (não dependendo do consentimento dos Estados-membros), na qualidade de seus destinatários, por se tratarem de atos autônomos), sendo indispensáveis para assegurar o funcionamento e a própria existência da entidade.

Quanto às Resoluções Externas da OIT (*ad extra* – atos heteronormativos), vale dizer, todos aqueles não compreendidos como internos, pelo critério de exclusão), constituem fontes de direito internacional, dependendo de reconhecimento formal, sendo instrumentos capazes de gerar certas obrigações para os Estados-membros, conforme estabelecido no tratado constitutivo da entidade.

As Declarações da OIT, por causa do valor exortatório e jurídico de que se revestem, podem contribuir, de forma efetiva, para a formação de regras costumeiras, ou, especialmente, para a criação de princípios gerais de direito. Tais são os casos da Declaração de Filadélfia (1944) sobre os fins e objetivos da OIT e a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998).

O ideal é que fosse alterado o art. 19 da Constituição da OIT (com base no art. 36 dessa Carta Magna), uma vez comprovados os valor jurídico e efeitos das Resoluções e Declarações da OIT, para que passem a fazer parte, formalmente, nas Normas Internacionais reconhecidas pelos Estados-membros, como já ocorre com as Convenções e as Recomendações.

## **5 A ESTRUTURA DE CONTROLE DA OIT**

Além do seu papel de legisladora internacional no domínio do trabalho, as atividades fundamentais da OIT voltam-se para: a) a aplicação das normas por ela adotadas (o controle do comportamento dos Estados-membros); especialmente; b) no que diz respeito às Convenções ratificadas (o sistema de recursos no caso da não aplicação das Convenções ratificadas); e, também, um domínio particular da ação fiscalizadora relativamente c) ao controle do exercício da liberdade sindical.

O primeiro dos procedimentos de controle das Normas Internacionais do Trabalho refere-se ao controle do comportamento dos Estados-membros. Esse controle é feito por intermédio do exame dos relatórios fornecidos pelos Estados-membros. Para tal desiderato instituíram-se dois órgãos auxiliares, a Comissão de Peritos e a Comissão de Aplicação das Convenções e Recomendações.

A Comissão de Peritos é um organismo permanente (criado em 1926), composto por dezenove membros, nomeados pelo Conselho de Administração, com mandato de três anos, renovável. Essa Comissão apura se os atos normativos adotados pela OIT foram objeto de adequada atenção pelos Estados-membros, vale dizer, se observaram as obrigações de comportamento que lhes são devidas. Outro órgão subsidiário é a Comissão Tripartite, que decorre da Conferência Internacional, cujo papel fundamental é apreciar o relatório da Comissão de Peritos, assinalando eventual descumprimento das normas internacionais dos Estados-membros, dando publicidade a essa situação como forma de exercer pressão política sobre os transgressores.

O segundo dos procedimentos ocorre quando o Estado-membro não aplica a Convenção ratificada. A Constituição da OIT prevê, nessa hipótese, outra modalidade de controle, vale dizer, a possibilidade de acesso dos interessados institucionais habilitados a denunciar (organismos profissionais, qualquer Estado-membro, o Conselho de Administração) a certas vias recursais (reclamações e queixas). Pode apresentar uma reclamação contra o Estado-membro, acusando-o de não ter assegurado a aplicação de uma Convenção ratificada, somente uma organização profissional de trabalhadores ou associação patronal. O Conselho de Administração, recebendo a reclamação, designa um Comitê com a finalidade de instruir o processo e apresentar um relatório. Se o Conselho de Administração considera fundada a reclamação, publica-a no Boletim Oficial da Repartição acompanhada da resposta do Estado-membro, mas pode, também, com base na reclamação, iniciar o processo de queixa (esse procedimento está previsto no art. 24 da Constituição da OIT). Relativamente à queixa (prevista nos arts. 26 e 24 da Constituição), só têm o direito de apresentá-la sujeitos de direito internacional (um Estado-membro ou o Conselho de Administração). O Conselho de Administração pode transmitir a queixa ao Estado-membro, aguardando uma declaração, ou, desde logo, constituir uma Comissão de Inquérito para elaborar relatório sobre a acusação e recomendar medidas adequadas. Publicado o relatório dessa Comissão de Inquérito, através do Diretor-Geral da Repartição, o Estado-membro em causa pode se conformar com as conclusões e recomendações ou afirmar a sua contrariedade, declarando

se quer submeter o caso ao Tribunal Internacional de Justiça. De qualquer modo, não acatadas as conclusões, o Conselho de Administração pode recomendar que a Conferência Internacional do Trabalho adote as medidas convenientes para assegurar a execução das recomendações.

O terceiro procedimento se dá pelo processo de controle, em matéria sindical. No Preâmbulo da Constituição da OIT está referido, expressamente, entre os objetivos da entidade o de assegurar o direito à liberdade de associação sindical. Relativamente às queixas em matéria de liberdade sindical, podem ser dirigidas contra: a) Estados não membros da OIT (apresentadas à ONU, no Conselho Econômico e Social e transmitidas ao Conselho de Administração da OIT); b) qualquer Estado-membro.

Esse mecanismo possibilitou a instituição de dois órgãos, a Comissão de Investigação e de Conciliação e o Comitê de Liberdade Sindical. O Comitê de Liberdade Sindical (emanado do Conselho de Administração e composto por nove membros – três representando os governos nacionais, três os trabalhadores e três os patrões) procede à instrução do processo com base na queixa e na resposta apresentada, encerrando-o com uma decisão que: a) considera inadmissível a queixa, por insuficientemente fundamentada ou pelo seu caráter político; b) declara a queixa admissível e fundada, proposto sugestões que a OIT deve fazer ao governo acusado; c) recomenda ao Conselho de Administração que transmita o caso à Comissão de Investigação e de Conciliação. Esse órgão (Comissão de Investigação e de Conciliação) compõe-se de dez personalidades escolhidas pelo Conselho de Administração. Para que a queixa, nessa hipótese, tenha seguimento deve contar com o prévio acordo do governo interessado (na falta desse acordo a recomendação do Comitê não tem seguimento). Intervindo essa Comissão, encerra o processo com um relatório transmitido ao Conselho de Administração e às partes (queixoso e visado pela queixa) destinando-o a publicação. Aqui existe uma situação curiosa, pois o relatório não apresenta conclusões obrigatórias. Cumpre às partes interessadas tirar do relatório as consequências adequadas e encontrar uma forma de “resolver, por via de acordo, os problemas pendentes.”<sup>114</sup>

---

114 Por todos CAMPOS, João Mota de (Coord.). **Organizações internacionais**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 410-419. E também PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 353-363; MONTT BALMACEDA, Manuel. **Principios de derecho internacional del trabajo la OIT**. 2. ed. Santiago – Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1998. p. 141-152; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 246-284; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II. p. 1545-1553.

Um exemplo histórico de submissão ao Comitê de Liberdade Sindical é o caso brasileiro da greve dos petroleiros. A OIT, através do Comitê de Liberdade Sindical, apreciou queixa apresentada pela CUT – Central Única dos Trabalhadores (caso n. 1.839). O Brasil foi acusado de descumprir a Convenção n. 98, sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva, em razão da greve dos petroleiros. Alegou-se que houve descumprimento do acordo coletivo celebrado em 05.10.1994, decorrente de entendimentos entre a Federação Única dos Petroleiros, o Presidente da CUT, o Presidente da República (na época do acordo Itamar Franco) e os Ministros da Fazenda, do Trabalho e de Minas e Energia. Após deflagrada a greve pela categoria, instaurou-se dissídio coletivo. O Tribunal Superior do Trabalho julgou a greve abusiva e declarou a nulidade do acordo. A empresa despediu 59 (cinquenta e nove) empregados, dentre os quais dirigentes sindicais. A informação prestada pelo Governo brasileiro à OIT foi no sentido de que as dispensas foram necessárias para garantir o abastecimento de produtos essenciais à comunidade, tais como combustíveis e gás de cozinha, cuja falta estava afetando a vida da população e que foi fundada na lei n. 7.783/89, sendo a greve declarada abusiva pelo Tribunal. Acrescentou que não houve violação de acordo coletivo porque o que havia era apenas um Protocolo de intenções firmado em 25 de novembro de 1994.<sup>115</sup>

O Comitê de Liberdade Sindical decidiu no sentido de pedir ao Conselho de Administração da OIT que fossem aprovadas as seguintes recomendações:

*a) o Comitê pede ao Governo que adote medidas para a modificação da legislação, a fim de que a submissão dos conflitos coletivos de interesses às autoridades judiciais somente seja possível de comum acordo entre as partes ou então no caso de serviços essenciais no sentido estrito dos termos (aqueles cuja interrupção poderia por em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa em toda ou parte da população); b) o Comitê insiste com o Governo que garanta que os contratos coletivos entre empresas e sindicatos sejam respeitados. Pede-lhe também que incentive os interlocutores sociais a resolverem os conflitos coletivos através da negociação coletiva; c) o Comitê pede ao Governo que tome medidas para facilitar a reintegração em seus postos de trabalho dos 59 dirigentes sindicais e sindicalistas despedidos pela empresa PETROBRÁS.<sup>116</sup>*

---

115 DECISÃO DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DA OIT SOBRE A GREVE DOS PETROLEIROS. *Revista LTr*, v. 60, n. 01, jan., 1996. São Paulo: LTr, 1996. p. 19.

116 DECISÃO DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DA OIT SOBRE A GREVE DOS PETROLEIROS. *Op. cit.*, p. 19.

Em 26 de março de 1996 o Congresso Nacional aprovou o projeto de lei de anistia aos petroleiros. Seu conteúdo cingia-se a livrar os sindicatos da categoria das multas (que chegavam a mais de dois milhões de reais por sindicato) e anular as demissões de lideranças sindicais. O Presidente da República vetou o projeto de lei por considerá-lo inconveniente e comprometedor da harmonia e independência dos poderes. Porém, sensível à possibilidade de inviabilização da atividade sindical no âmbito da indústria petrolífera, decorrente do excessivo valor das multas aplicadas, encaminhou ao Congresso novo projeto de anistia para adequar o valor das multas à capacidade de pagamento dos sindicatos. Sobreveio, assim, a Lei n. 9.869, de 14.07.1998, que concedeu anistia das multas cominadas pelo Tribunal Superior do Trabalho às entidades sindicais representativas da categoria dos trabalhadores na indústria de extração, exploração, estocagem, transferência, perfuração, destilação, produção e refinação de petróleo e seus derivados, gás natural e outros similares da indústria petroquímica, química e de plásticos e afins, entre 1º de setembro de 1994 e a data de publicação da lei, em decorrência de sentenças judiciais declaratórias de ilegalidade ou abusividade de movimento grevista ou de impropriedade de reivindicações de categorias profissionais.<sup>117</sup>

Sob o título “A OIT e a questão da liberdade sindical no Brasil: a análise do caso 2739”, a Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná noticia a apresentação de queixa, protocolada em 02.11.2009, na sede da OIT, em Genebra, Suíça, perante o Comitê de Liberdade Sindical, chancelada por todas as Centrais Sindicais do Brasil, denunciando violação do exercício de liberdade sindical por ingerência de órgãos estatais, expressas em decisões do Judiciário Trabalhista e de medidas tomadas por integrantes do Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público do Estado de São Paulo. Atacam o posicionamento jurisprudencial representado pelas súmulas e decisões denunciadas, bem como o *modus operandi* de componentes do Ministério Público no tocante ao sistema de custeio das entidades sindicais e organização dos trabalhadores nas greves, valendo-se os queixosos de interpretação protetiva localizada por precedentes do Comitê de Liberdade Sindical.<sup>118</sup>

O sistema de interpretação, controle e sanções da OIT é muito

---

117 BRASIL. Lei n. 9.869, de 14 de julho de 1998. Concede anistia de multas cominadas pelo Tribunal Superior do Trabalho às entidades sindicais representativas dos empregados da Empresa Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRÁS, no período em que menciona. DOU 15.07.1998.

118 LUNARD, Sandro. A OIT e a questão da liberdade sindical no Brasil: a análise do “caso 2739”. **Jornal da Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná**. 49 ed., março e abril de 2010. p. 2. Disponível em: <[www.fetropar.org.br](http://www.fetropar.org.br)>.

peculiar, sofrendo muitas críticas por sua alegada inefetividade. Segundo o Ministro João Oreste Dalazen, a OIT somente ganhará maior expressão internacional quando “os padrões mínimos de proteção ao trabalho que aprovar estiverem atrelados em pactos de comércio global.”<sup>119</sup>

Esse mesmo magistrado considera indispensável, idealmente, que a OIT e a OMC dêem-se as mãos, de modo que “no comércio internacional haja exigência efetiva das normas mínimas universais de proteção ao trabalho.”<sup>120</sup>

Como se pode constatar, os sistemas de controle pela OIT a respeito do cumprimento de seus princípios e normas, pelos Estados-membros, são graduais, múltiplos e complexos. A imposição de suas medidas reveste significativa repercussão, o que normalmente induz os Estados-membros a corrigir as situações denunciadas, muitas vezes com a mediação da própria OIT, “chegando-se, assim, com a maior frequência, a resultados positivos para ambas as partes, apesar das compreensíveis cautelas e suscetibilidades nacionais.”<sup>121</sup>

A Constituição da OIT não estabelece quais as sanções aplicáveis aos Estados-membros que descumprem as obrigações referentes aos instrumentos internacionais que emite. Limita-se, no art. 33, a dizer o seguinte:

*Se um Estado-membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações.*<sup>122</sup>

A inobservância, na prática, das obrigações internacionais relativas à OIT tem ensejado a advertência da Conferência aos respectivos

---

119 DALAZEN, João Oreste. Relatório de participação na 88ª Reunião da Conferência Internacional – Genebra – 2000. **Revista do TST**, v. 66, n. 3, julho a setembro de 2000. Brasília – DF, p. 242-243.

120 DALAZEN, João Oreste. Op. cit., p. 242-243.

121 MONTT BALMACEDA, Manuel. *Princípios de derecho internacional del trabajo la OIT*. 2. ed. Santiago – Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1998. p. 152.

122 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 26.

Estados-membros, “o que configura uma sanção de ordem moral.”<sup>123</sup> O empenho com que os delegados governamentais procuram defender seus países das acusações ou dúvidas arguidas sobre o descumprimento das referidas obrigações e da “divulgação internacional da lista aprovada (pela Conferência, que indica a relação dos países que não cumpriram as obrigações estatuídas nos arts. 19 e 22 da Constituição) evidenciam a eficácia do procedimento.”<sup>124</sup>

Trata-se, na verdade, de um sistema de controle absolutamente *sui generis* e que tem contado com a aprovação dos seus Estados-membros. Prova-o a longa duração da entidade, desde 1919, com possibilidade de chegar aos 100 anos de funcionamento em 2019 (faltando, portanto, apenas nove anos!).

Examina-se agora as peculiaridades do Tribunal Administrativo da OIT.

## 6 O TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DA OIT

O primeiro Tribunal Administrativo Internacional que tem por competência decidir sobre os conflitos supervenientes entre as Organizações Internacionais e seus funcionários e agentes foi criado em 1927, no quadro da Sociedade das Nações. O Tribunal Administrativo da OIT é o seu sucessor.<sup>125</sup>

A Assembléia Geral da Sociedade das Nações tinha criado um Tribunal Administrativo dessa organização (em 20.09.1927), ao qual poderiam, também, ter acesso, para defesa de seus direitos, os funcionários da Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho. O Tribunal poderia, pura e simplesmente, ter acabado com a extinção da Sociedade das Nações, ou transitado para a esfera da ONU. Porém, na última Assembléia Geral da Sociedade das Nações (em 18.04.1946) resolveu-se manter o Tribunal, “ligando-o à estrutura da OIT como Tribunal Administrativo, para ficar na dependência da respectiva Conferência Internacional do Trabalho.”<sup>126</sup>

A ONU, mais tarde, preferiu instruir um Tribunal Administrativo próprio, que viria a ser criado por Assembléia Geral em 1949. Esse Tribunal Administrativo da ONU exerce, também, a sua jurisdição no âmbito

---

123 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II. p. 1552.

124 SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit., p. 1552.

125 DINH, Nguyen Quoc; DAILLIER, Patrick; PELLET, Alain. **Direito internacional público**. Tradução de Vítor Marques Coelho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 807.

126 CAMPOS, João Mota de (Coord.). Op. cit., p. 399.

de certas Organizações Internacionais subsidiárias da ONU, como, por exemplo, a Organização da Aviação Civil Internacional e a Organização Marítima Consultiva Internacional.

A competência do Tribunal Administrativo da OIT ultrapassa o quadro dessa entidade. Na realidade, o Tribunal, embora inserido no sistema institucional da OIT, não é privativo dessa Organização, dado que por força do respectivo Estatuto está aberto a qualquer Organização Internacional de carácter inter-estatal que reconheça a sua competência. Numerosas instituições especializadas aceitaram a sua jurisdição, tais como a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), Organização Mundial de Saúde (OMS), Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO), Organização Meteorológica Mundial (OMM), União Internacional de Telecomunicações (UIT), especialmente. Mas, igualmente, organizações que não pertenciam a essa categoria, como por exemplo o *General Agreement for Tariffs and Trade (GATT)* e a Agência Internacional de Energia (AIE) a algumas organizações europeias.<sup>127</sup>

O Tribunal Administrativo da OIT compõe-se de três juizes efetivos e três suplentes, de diferentes nacionalidades, eleitos por três anos pela Conferência Internacional do Trabalho e reelegíveis. A sua sede é em Genebra.<sup>128</sup>

Esse Tribunal tem uma sessão ordinária anual e eventualmente sessões extraordinárias. Tem por competência anular medidas adotadas relativamente aos recorrentes, funcionários das Organizações Internacionais sujeitas à sua jurisdição, e bem assim para lhes atribuir, se cabível, uma indenização pelo prejuízo sofridos. Os recursos apreciados referem-se a medidas tomadas por essas Organizações Internacionais que violem contratos de trabalho tais como os relativos ao regime de pensões e indenizações em caso de invalidez ou de reforma. Só se considera admissível um ação se a decisão contestada for definitiva, tendo o interessado esgotado todos os recursos administrativos preliminares. Decide o Tribunal por maioria de votos, podendo pronunciar a anulação da medida incriminada por abuso de poder ou conceder uma reparação pecuniária. É grande o contencioso voluntário submetido ao Tribunal, tendo examinado quase 3.000 processos em mais de cem sessões, desde 1947, até 2010.<sup>129</sup>

A decisão proferida é definitiva para o funcionário recorrente.

---

127 DINH, Nguyen Quoc el al. Op. cit., p. 807.

128 DINH, Nguyen Quoc el al. Op. cit., p. 807.

129 DINH, Nguyen Quoc el al. Op. cit., p. 807.

Entretanto, por força do art. XII do Estatuto do Tribunal, não o é para as Organizações Internacionais partes no litígio, que podem dirigir-se ao Tribunal Internacional de Justiça e solicitar um parecer sobre a validade da decisão proferida pelo Tribunal Administrativo.<sup>130</sup> Desse modo, para o funcionário requerente, o julgamento do Tribunal Administrativo da OIT é definitivo e sem recurso (art. VI, § 1º do Estatuto da OIT). Do ponto de vista das Organizações Internacionais, a situação é diferente. Por um mecanismo especial de revisão, estabelecido em 1954, somente as Organizações podem solicitar ao Tribunal Internacional de Justiça, “um parecer consultivo sobre a validade do julgamento proferido (art. XII, § 1º, do Estatuto).”<sup>131</sup> Conforme o § 2º dessa disposição, o parecer do Tribunal tem, nessa circunstância, força obrigatória. A UNESCO utilizou, em 1955, desse processo de parecer consultivo. Quatro funcionários da Organização (americanos) tinham recusado responder um questionário dos Estados Unidos (cuja finalidade era assegurar a fidelidade política – época do macartismo). Em face dessa recusa, o Diretor-Geral da UNESCO não renovou os contratos desses funcionários. O Tribunal Administrativo da OIT (julgamentos números 17, 18, 19 e 21) considerou abusivas essas não renovações e concedeu indenizações aos requerentes. O Conselho Executivo da Organização consultou o Tribunal Internacional de Justiça sobre a validade desse julgamento, obtendo, em resposta, um parecer (de 23.10.1954), “que recusava todas as objeções ao julgamento em questão.”<sup>132</sup>

Há uma célebre decisão do Tribunal Administrativo da OIT sobre a legalidade da intervenção do mandato do Embaixador José Maurício Bustani na Organização para a Proibição das Armas Químicas (OPAQ). O Embaixador do Brasil em Londres, José Maurício Bustani foi Diretor-Geral da OPAQ de 1997 a 2001 (primeiro mandato) e 2001 a 2002 (segundo mandato, interrompido). Essa entidade foi criada em 1997 para implementar a Convenção para a Proibição das Armas Químicas (CPAQ). Em 2002, por iniciativa dos Estados Unidos, convocou-se uma Conferência Especial dos Estados-partes, resultando na demissão do Diretor-Geral, sem qualquer processo legal. A interrupção do mandato do Diretor-Geral da OPAQ constituiu fato sem precedente na história dos organismos internacionais. Após deixar a entidade, o Embaixador Bustani buscou o parecer do Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho sobre a legalidade de sua demissão sumária. Em julho de 2003, o Tribunal considerou ilegal a decisão da Conferência Especial de afastar o Diretor-Geral, anulando-a. O Tribunal reafirmou o princípio da independência dos chefes de organismos internacionais e ordenou que o Embaixador Bustani fosse indenizado por danos morais (50.000 euros) e materiais (correspondendo, basicamente, aos salários que teria recebido

---

130 CAMPOS, João Mota de (Coord.). Op. cit., p. 400.

131 DINH, Nguyen Quoc el al. Op. cit., p. 807.

132 Idem, ibidem.

até o fim de seu mandato como Diretor-Geral em maio de 2005), além de 5.000 euros em custas. O objetivo que motivou o Embaixador Bustani a processar a OPAQ foi o de estabelecer jurisprudência internacional sobre a legalidade dos atos que ferem os princípios básicos das Organizações Internacionais (independência e neutralidade do Diretor-Geral e igualdade jurídica dos Estados-membros). Essa decisão do Tribunal da OIT confirma, também, a obrigatoriedade do cumprimento de sentenças internacionais por parte dos Organismos Internacionais que reconhecem a jurisdição dos Tribunais correspondentes.<sup>133</sup>

Por esse exemplo concreto, especificamente, pode-se constatar a importância do Tribunal Administrativo da OIT.

Necessário, agora, manifestar-se sobre a incorporação das normas da OIT no direito interno.

## **7 A INCORPORAÇÃO DAS NORMAS DA OIT AO DIREITO INTERNO**

Como já se mencionou, as Convenções da OIT equivalem a Tratados Multilaterais, submetendo-se ao regime de incorporação como estes para valerem como normas internas. As Recomendações precisam de uma norma posterior que positive seus princípios, não podendo ser incorporadas da mesma forma que as Convenções.

Quando adotada uma Convenção em uma Conferência, surgem as seguintes obrigações para cada um dos Estados-membros da Organização:

- a)** submeter a Convenção à autoridade competente para o efeito de que se lhe dê forma de lei ou se adotem outras medidas (obrigações substantiva – refere-se a uma atitude substancial do Estado dentro de sua vida interna)
- b)** informar à Repartição Internacional do Trabalho sobre: b1) as medidas adotadas para submeter a Convenção às autoridades competentes e as medidas tomadas por elas; b2) a ratificação formal da Convenção, como no caso que se produza; b3) o estado da legislação e a prática a respeito dos assuntos a que se refere a Convenção, no caso que não se produza tal ratificação; b4) as dificuldades que impedem

---

133 A íntegra da decisão do Tribunal, Julgamento n. 2232, de 16 de julho de 2003, pode ser encontrada na página da OIT, <[www.ilo.org](http://www.ilo.org)>. textos sobre o tema disponíveis em: <[http://www.mail-archive.com/goldenlist-l@yahoogroups.com/msg\\_01955.html](http://www.mail-archive.com/goldenlist-l@yahoogroups.com/msg_01955.html)>. Acesso em: 31.12.2010 e < <http://www.itamaraty.gov.br/sala-de-imprensa/notas-a-imprensa/2004/02/decisao-do-tribunal-administrativo-da-oit-sobre-a>> Acesso em: 31.12.2010.

ou atrasam a ratificação de dita Convenção. (trata-se esse item b da obrigação informativa – dever adjetivo de informação sobre qual é a situação real a respeito de vários pontos que se especificam).<sup>134</sup>

A adoção dessas normas apóia-se em amplo consenso internacional, de natureza tripartite, o que favorece sua implantação nos direitos nacionais. A partir dessa aprovação, a OIT esforça-se para promover sua aplicação segundo métodos que vão além do clássico direito internacional. As principais obrigações dos Estados-membros, assim, advém com a ratificação, ato totalmente unilateral, pelo qual se comprometem a cumpri-las. Ficam, além disso, esses Estados, “obrigados a fazer relatórios regulares sobre a conformidade de seu direito e de sua prática com esses instrumentos.”<sup>135</sup>

Como ensina Arnaldo Süssekind, a ratificação de uma Convenção adotada pela Conferência Internacional do Trabalho corresponde a um ato jurídico complexo, que se desdobra em várias fases:

- a)** submissão da Convenção, pelo Governo Federal (Poder Executivo), à autoridade competente;
- b)** deliberação da autoridade competente (no Brasil, o Congresso Nacional) sobre a aprovação, ou não, da Convenção, para o que a Constituição da OIT não consigna qualquer prazo;
- c)** na hipótese de aprovação da Convenção pela autoridade competente nacional, cumpre ao Governo respectivo promover sua ratificação, mediante depósito do instrumento de ratificação na Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho (RIT/BIT);
- d)** embora nada disponha a respeito da Constituição da OIT, constitui praxe recomendável tornar público, por meio de ato governamental, a ratificação da Convenção, com o esclarecimento sobre a data em que terá início sua vigência no território nacional. Nos países que adotam o

---

134 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Op. cit., p. 257.

135 SERVAIS, Jean-Michel. *Elementos de direito internacional e comparado do trabalho*. Tradução Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 2001. p. 33-34.

mecanismo jurídico, a eficácia jurídica interna depende da divulgação exigida para as leis. É o que ocorre, no Brasil, através do decreto de promulgação, expedido pelo Poder Executivo.<sup>136</sup>

Como explicita Sérgio Pinto Martins, a publicação do texto da norma internacional no Diário do Congresso Nacional não tem o condão de torná-la obrigatória. A norma internacional, efetivamente, só passa a vigor “depois de oficialmente publicada” (art. 1º da Lei de Introdução do Código Civil), o que ocorre com o decreto de promulgação publicado no Diário Oficial da União.

A partir de então, “a norma internacional, traduzida para o português, é tornada pública, sendo indicada a data de sua vigência.”<sup>137</sup>

Os direitos e garantidas expressos na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o nosso país seja parte (art. 5º, § 2º).

Por esse enunciado, os Tratados Internacionais que versam direitos humanos, internalizados no Brasil, teriam que passar a valer como norma constitucional. Essa, contudo, não foi a orientação do Supremo Tribunal Federal adotada na ADIn nº 1.480-3-DF, que, ante ao art. 7º, I, da CF/88, considerou que a Convenção n. 158 da OIT, que ingressava no ordenamento jurídico como lei ordinária, não poderia substituir a lei complementar exigida para a regulamentação da dispensa arbitrária ou sem justa causa. Portanto, para o STF, os Tratados Internacionais ingressavam no ordenamento jurídico brasileiro como lei ordinária, independentemente do tema versado. Essa situação mudou com a Emenda Constitucional n. 45 de 2004, que estabeleceu: “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.” (art. 5º, § 3º da Constituição).

Ao julgar, em *habeas corpus*, o tema da prisão civil do depositário infiel, o Supremo Tribunal Federal, recentemente, em mudança de rumo, entendeu que prevalece o Pacto de São José da Costa Rica, tratado de direitos humanos, sobre a lei ordinária, ante a hierarquia supralegal daquele.

136 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II. p. 1532.

137 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 105.

Na dicção do voto prevaiente, do Ministro Gilmar Mendes, proferiu-se decisão histórica, pois o Brasil passa, agora, a aderir “ao entendimento adotado em diversos países no sentido da suprallegalidade dos tratados internacionais sobre direitos humanos na ordem jurídica interna.”<sup>138</sup>

Desse modo, é possível inferir que as Convenções da OIT internalizadas antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 “ostentam, no Brasil, natureza suprallegal, pelo que afastam a aplicação de toda a legislação ordinária ou complementar com elas conflitantes.”<sup>139</sup> Evidentemente, essas Convenções, não podem contrariar a Constituição da República, “pela sua supremacia sobre todo o ordenamento jurídico nacional.”<sup>140</sup>

A partir de primeiro de janeiro de 2005, por causa da EC 45/2004, e do § 3º do art. 5º, introduzido na Constituição, desde que internalizadas com o *quorum* estabelecido, as Convenções da OIT passam a ter *status* de emendas constitucionais.

Remanesce um debate a ser resolvido, ainda: todas as Convenções da OIT versam direitos humanos (fundamentais)? Chamando de direitos humanos social-trabalhistas, Arnaldo Süssekind ressalta que o Direito Internacional do Trabalho, na esteira do novo Direito Internacional Público, vem consagrando alguns direitos materiais do homem, os quais “independem de normas jurídicas para serem respeitadas, eis que concernem a todos os seres humanos.”<sup>141</sup>

Carlos Roberto Husek alinha-se a essa orientação, esclarecendo que os direitos sociais são fundamentais porque representam direito a uma vida digna, plena, de exercício de cidadania, de erradicação da pobreza, da valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, “de uma sociedade livre, solidária e justa, de prevalência dos direitos humanos, de repúdio ao racismo e outras formas de manifestação do poder.”<sup>142</sup>

Carlos Zangrando recorda “que as questões relativas ao trabalho humano fazem parte dos assim chamados ‘direitos humanos’ (Declaração Universal dos Direitos do Homem, arts. 23 e 24).”<sup>143</sup>

A Constituição da OIT solucionou a dúvida sobre a prevalência da Convenção ou do direito interno, com as seguintes palavras:

---

138 Ver, a respeito, os acórdãos paradigmas proferidos nos Recursos Extraordinários n. 466.343 e 349.703 e também nos Habeas Corpus n. 87.585 e 92.566, acessíveis no sítio do Supremo Tribunal Federal: <www.stf.jus.br>.

139 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 73.

140 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p. 73.

141 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 20.

142 HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 119.

143 ZANGRANDO, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. Tomo I, p. 342.

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.<sup>144</sup>

Assim, sendo mais favorável o direito nacional, resultante de lei, sentença, costume ou acordo, a norma da Convenção da OIT “não terá eficácia no Estado que ratificou a respectiva Convenção.”<sup>145</sup>

De todo o exposto, infere-se que a significação do direito internacional é dupla: as Convenções, aprovadas pelo Congresso Nacional e dadas a conhecimento público pelo Poder Executivo, são direito positivo e, portanto, os trabalhadores e os sindicatos podem exigir sua aplicação e cumprimento em forma individual ou coletiva. Por outro lado, e em razão de sua pertinência à Constituição brasileira, são normas imperativas, cujos benefícios não poderão reduzir-se nas negociações coletivas nem em decisões da Justiça do Trabalho. Desse ponto de vista, portanto, o direito internacional do trabalho é “um segundo mínimo indestrutível, que se coloca numa escala apenas abaixo da Constituição da República.”<sup>146</sup>

Em rápidas pinceladas, estão aí as noções gerais de como se ratificam as Convenções da OIT no Brasil, e qual valor hierárquico que possuem.

## **8 ALGUMAS SITUAÇÕES CONCRETAS DE APLICAÇÃO DAS NORMAS DA OIT NO DIREITO INTERNO**

A Declaração de Filadélfia (1944), incorporada à Constituição da OIT, proclamou vários princípios fundamentais na esfera dos direitos trabalhistas e humanos. Assim, no seu Preâmbulo, a Conferência Internacional do Trabalho reafirmou os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a)** o trabalho não é uma mercadoria;
- b)** a liberdade de expressão e de associação é uma condição

---

144 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. Artigo 19, item 8, p. 23.

145 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 234.

146 DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 6. ed. México: Editorial Porrúa, 1980. Tomo I, p. 37.

indispensável a um progresso ininterrupto;

**c)** a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;

**d)** a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.<sup>147</sup>

Em 1998, quando se debatia os limites da globalização – mundialização, e a validade – universidade dos direitos trabalhistas – humanos fundamentais, a Conferência Internacional do Trabalho declarou que todos os Estados-membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções que tratam dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, 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.”<sup>148</sup>

Michel Hansenne, Diretor-Geral da Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho, ao apresentar a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, na 86: Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 18.06.1998, responde aos desafios gerados pela globalização da economia. Afirma que mesmo sendo a globalização da economia um fator de crescimento econômico, e mesmo sendo uma condição essencial para o progresso social, “tudo confirma que não se trata de uma condição suficiente para assegurar dito progresso.” Segundo ele, o crescimento deve ser acompanhado, pois, de um mínimo de regras de funcionamento social fundadas em valores comuns, em virtude das quais “os próprios interessados tenham a possibilidade de reivindicar uma participação justa nas riquezas as que tenham contribuído para criar.” A Declaração de 1998 da OIT pretendia, então, nas suas palavras, conciliar a preocupação de estimular os esforços de todos os países em conseguir que o progresso social acompanhe o progresso da economia, por um lado e, por outro, “respeitando a diversidade de situações e as possibilidades e as preferências de cada país.”<sup>149</sup>

Os direitos sociais e sindicais passam, agora, a ser explicitados

---

147 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. Op. cit., p. 29.

148 SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit., p. 380.

149 HANSENNE, Michel. **Apresentação a declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Tradução Edilson Alckmin Cunha. Genebra: OIT, 1998. p. 3-4.

como direitos humanos fundamentais. Na Declaração da OIT de 1998 aparecem quatro princípios fundamentais, que estabelecem direitos apoiados em oito Convenções Internacionais do Trabalho, a saber:

- a)** o princípio da liberdade sindical e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenção n. 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, de 1948; Convenção n. 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949);
- b)** o princípio da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenção n. 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório de 1930; Convenção n. 105 relativa à abolição do trabalho forçado, de 1957);
- c)** o princípio da abolição efetiva do trabalho infantil (Convenção n. 138 sobre a idade mínima de admissão a emprego, de 1973; Convenção n. 182 sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação, de 1999);
- d)** o princípio da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção n. 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, de 1951; Convenção n. 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, de 1958).<sup>150</sup>

Essa reafirmação feita agora é realmente notável, tendo-se em vista que pacificamente todos os países pertencem à OIT, e que o número de Estados independentes é atualmente, muito maior que em 1919. A OIT em 2010 compreende 183 Estados-membros.

O compromisso assumido por todos esses países na Declaração eleva o preço de se infringirem direitos fundamentais. Não porque enuncie novos direitos, senão porque institui um segmento efetivo baseado em memórias periódicas dos países sobre as quatro categorias de direitos fundamentais, e na ampla obrigação da OIT de elaborar, anualmente, um informe global e de realocar os seus recursos para ajudar os Estados-membros a aplicar ditos princípios. A finalidade da Declaração é promover

---

150 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 380, 387-391, 112-113, 55-62, 134-135, 222-228, 372-376.

o respeito aos direitos humanos e não castigar omissões. Nesse sentido, a persuasão moral, respaldada por uma informação amplamente difundida podem ser alertas poderosos. Essa defesa da cláusula social, às vezes acusada de fazer o jogo dos países desenvolvidos, movimenta-se em duas direções principais. A primeira delas consiste em unificar o interesse dos trabalhadores organizados, no movimento sindical intencional, pois busca introduzir uma tendência oposta ao rebaixamento das condições sociais via diminuição de salários e precarização das relações trabalhistas. A segunda direção indica que setores do empresariado passaram a um movimento de defesa da ética nas relações comerciais, que apresenta alguns pontos de convergência com a luta dos trabalhadores.<sup>151</sup>

Conforme aduz José Olívio Miranda Oliveira, o desrespeito de determinados princípios estabelecidos nas Convenções pode levar o assunto ao exame do Conselho de Administração da OIT e da plenária anual da Conferência Internacional do Trabalho. Embora não exista poder para impor e coagir, existe a sanção moral e o constrangimento, que podem levar “à mudança de atitudes e ao encaminhamento de providências pelos governos.”<sup>152</sup>

A Constituição brasileira de 1988 mostra-se coincidente, em várias passagens, com os direitos fundamentais reafirmados no artigo 2º da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, de acordo com a seguinte demonstração:

- a) a liberdade de associação – art. 5º, XVII;
- b) o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho – art. 7º, XXVI;
- c) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório – art. 5º, XLVIII, c, quando proíbe a pena de trabalhos forçados;
- d) a efetiva abolição do trabalho infantil – art. 6º, ao proteger a infância;
- e) eliminação de qualquer forma de discriminação em matéria de emprego e ocupação – art. 7º, XXXII.<sup>153</sup>

Para promover essa Declaração, a OIT executará um programa INFOCUS que tem em mira três objetivos principais. O primeiro objetivo é dar maior divulgação à Declaração nos diferentes países e regiões,

---

151 OIT. **Princípios e direitos fundamentais no trabalho**: declaração e normas da OIT. Brasília: OIT, ACTRAV, 2000. p. 2.

152 Idem, *ibidem*. p. 2.

153 BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita. Direito internacional. In NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **A transição do direito do trabalho no Brasil**: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad. São Paulo: LTr, 1999. p. 47-49.

assim como no plano internacional. O segundo objetivo consiste em mostrar a real significação desses direitos e princípios fundamentais para o desenvolvimento, a democracia e a justiça. O terceiro e último objetivo direciona-se a promover medidas políticas que conduzam a prática desses princípios segundo as condições características de cada país.

Tendo a Declaração, e seu seguimento, caráter promocional, o programa, além de prestar apoio e assessoria normativa, dentre outros meios, de campanhas educativas através dos meios de comunicação, de realização de estudos sobre o modo como cada um dos princípios e direitos expressos na Declaração “relaciona com o crescimento econômico, com a criação de empregos, a diminuição da pobreza e com a igualdade de gênero.”<sup>154</sup>

Também afirma Cassio de Mesquita Barros Junior que a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e seus seguimentos servem como “ponto de referência a toda a comunidade internacional: legisladores, sindicatos de empregados e de empregadores, empresas multinacionais, organizações internacionais, organizações não governamentais.”<sup>155</sup>

A Convenção n. 87, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização foi aprovada da 31ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco – 1948), entrando em vigor no plano internacional em 04.07.1950. É considerada a mais importante das Convenções da OIT, tendo sido ratificada por 150 dos 183 Estados-membros da Organização. O Brasil não se insere entre os países que aderiram a esse Tratado Multilateral. O Presidente Eurico Gaspar Dutra, em obediência à Constituição da OIT, encaminhou o texto ao Congresso Nacional (Mensagem n. 256, de 31.05.49). Até hoje, porém, em 2010, não foi possível sua aprovação porque a Constituição de 1946 legitimou o exercício pelos sindicatos de funções delegadas pelo Poder Público, previstas na CLT. A Constituição de 1967 manteve essa norma e explicitou que nessas funções se incluía, desde logo, a de arrecadar contribuições instituídas por lei para custeio de suas atividades. A vigente Constituição, de 1988, “impôs a unicidade de representação sindical em todos os níveis e manteve contribuição compulsória dos integrantes das respectivas categorias para o custeio do sistema.”<sup>156</sup>

---

154 BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita. As reformas necessárias na legislação trabalhista na perspectiva das novas diretrizes da OIT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 67, n. 4, p. 91, out./dez. 2001.

155 Idem, *ibidem*. p. 91.

156 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 387.

A outra Convenção da OIT, que também faz parte do primeiro dos princípios da Declaração da OIT de 1988, é a de n. 98, que foi aprovada na 32ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.07.51. o Congresso Nacional, pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.08.52, aprovou essa Convenção, que foi ratificada em 18.11.1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29.06.53 e passou a ter vigência no Brasil em 18.11.1953. Por essa Convenção, já ratificada por 100 países, os trabalhadores brasileiros devem ser protegidos contra qualquer discriminação antissindical, principalmente atos que tenham como condição para admissão ou permanência no emprego a não filiação a um sindicato ou deixar de dele participar; despedidas ou qualquer medida prejudicial, quando motivadas por filiação sindical ou participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho ou, com o consentimento do trabalhador, durante as horas de trabalho. Esse instrumento determina, também, a adoção de medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de “negociação voluntária de convenções coletivas entre, de um lado, os empregadores e, de outro, as organizações de trabalhadores com o objetivo de regulamentar condições de trabalho.”<sup>157</sup>

As Convenções fundamentais da OIT em matéria de liberdade sindical completaram 60 anos em 2008 (Convenção n. 87) e 2009 (Convenção n. 98), respectivamente. Após 60 anos de sua adoção, essas Convenções já não constituem tratados internacionais relevantes unicamente para os países que as tenham ratificado, mas se converteram em uma referência universal em matéria de liberdade sindical e negociação coletiva. Essa importância especial encontra sua primeira ilustração no fato de que o Pacto das Nações Unidas de 1966 sobre Direitos Humanos se refere expressamente à Convenção n. 87 da OIT em suas disposições relativas à liberdade sindical. Em 1998, a relevância e aplicabilidade universal das duas Convenções foi consagrada pela Declaração da OIT sobre os Direitos Fundamentais no Trabalho, a qual proclama que todos os Estados-membros da OIT, que tenham ou não ratificado essas Convenções, se comprometem a respeitar, promover e realizar seus princípios. Da mesma maneira, a Declaração sobre a Justiça Social para um Globalização Equitativa, adotada pela OIT em 2008, afirma que o respeito às Convenções sobre liberdade e negociação é essencial para que todos os Estados-membros da OIT possam alcançar os objetivos de respeito aos direitos trabalhistas, de promoção do emprego, de melhoria da proteção social. Finalmente, o trabalho de desenvolvimento do significado e alcance das

---

157 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 234-235.

disposições das duas convenções levado a cabo de maneira tripartite pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, “contribuiu de forma decisiva para a especial transcendência e impacto das Convenções 87 e 98.”<sup>158</sup>

A segunda série de direitos fundamentais, reconhecidos pela Declaração da OIT de 1998, inicia-se pela Convenção n. 29, que trata da abolição do trabalho forçado, e tem vigência no Brasil desde 25.04.1958, tendo sido ratificada por 174 países (o maior número de ratificações no início de 2010, 02.01, só faltando nove países para completar a totalidade dos Estados-membros). A Convenção n. 105, que trata do mesmo tema, já possuía 171 ratificações e vigora no Brasil desde 18.06.1966. trabalho forçado ou obrigatório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa, sob a ameaça de sanção e para a qual não tenha se oferecido espontaneamente. No Brasil, os dados trabalho forçado são alarmantes, sendo, em 2003, estimado em cerca de quarenta mil o número de trabalhadores escravizados. Eles trabalham, sobretudo, na cultura do café e do algodão, na pecuária, na extração de madeira e na fabricação do carvão “encontrando-se, em sua maioria, presentes nos Estados de Mato Grosso, Maranhão, Pará e Minas Gerais.”<sup>159</sup>

Relativamente ao terceiro tema dos direitos fundamentais, a abolição efetiva do trabalho infantil, a Convenção n. 138, que trata da admissão do emprego, já teve 156 ratificações, e vigora no Brasil desde 28.06.2002. A Convenção n. 182 trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação, já possuindo 173 ratificações (só faltando 10 para atingir todos os Estados-membros), com vigência no Brasil desde 02.02.2001. Pela Convenção n. 138, compromete-se o Estado a adotar uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão em emprego ou trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem. A idade mínima não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória e, em qualquer hipótese, não será inferior a quinze anos. O Estado-membro deve, segundo a Convenção n. 182, adotar medidas imediatas e eficazes para lograr a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil, aplicando-se a qualquer pessoa menor de dezoito anos. A expressão “piores formas de trabalho infantil” abrange: a) qualquer forma de escravidão ou condição análoga

---

158 BEAUDONNET, Xavier. Liberdade sindical e negociação coletiva – entrevista. **Revista da Associação Latino-Americana de Juizes do Trabalho**, ano 4, n. 6, set. 2010, p. 16-18.

159 SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette (Org.). **O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha**. São Paulo: LTr, 2005. (p. 94-112). p. 99.

à de escravo, como venda e tráfico de crianças, servidão por dívidas ou condição de servo, trabalho forçado ou obrigatório, recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para utilização em conflito armado; b) utilização, recrutamento ou oferecimento de crianças prostituição, produção de pornografia ou ações pornográficas; c) utilização, recrutamento ou oferecimento de crianças para realização de atividades ilícitas, especialmente produção e tráfico de entorpecentes; d) trabalho que, por sua natureza e condição em que é executado, cause provável dano à saúde ou à moral das crianças. Conforme registra Tércio José Vidotti, esse instigante tema merece especial unidade, notadamente porque cerca de 250 milhões de crianças e adolescentes trabalham indevidamente no mundo. Em nosso país esse número alcança a cifra de mais de 3 milhões de pequenos cidadãos “que sofrerão as consequências sociais, físicas e psíquicas dessa chaga social que lhes irá amargar o presente e estorvar o futuro.”<sup>160</sup> O constituinte derivado brasileiro, ciente dessas importantes diretrizes no que diz respeito ao trabalho infantil, através da Emenda Constitucional n. 20/98 modificou o texto original da Constituição de 1988. O menor de 14 anos estava proibido de executar qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz (redação anterior do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição de 1988), entendendo-se como aprendiz o menor entre 12 e 18 anos que esteja sujeito à formação metódica de um mister em que exerça seu trabalho (parágrafo único do art. 80 da CLT). A Emenda Constitucional n. 20/98 alterou a redação do inciso XXXIII do art. 7º da Carta Magna quanto à idade mínima para o trabalho. A partir de então é vedado o trabalho de menores de 16 anos (e não mais de 14), salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.<sup>161</sup>

No que diz respeito à quarta série de direitos fundamentais do trabalhadores traduzida na Declaração da OIT de 1998, a Convenção n. 100, já ratificada por 168 países, e no Brasil em vigor desde 25 de abril de 1958, trata do salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher. Ao ratificar a Convenção, o Estado-membro deve garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor, na medida em que o permitam os métodos vigentes de fixação dos níveis de remuneração. Deve ser utilizado o método de avaliação objetiva do emprego. Quanto à Convenção n. 111, trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, com vigência nacional a partir de 26.11.1966, já foi

---

160 VIDOTTI, Tércio José. Anomalias brasileiras: a chaga do trabalho infantil. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). **Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira**. São Paulo: LTr, 2005. p. 143.

161 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 613.

ratificada por 169 países (faltam 14, apenas, para completar o número de Estados-membros da entidade). Essa Convenção obriga o Estado-membro a formular e aplicar uma política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o fim de eliminar qualquer discriminação nos seguintes planos: acesso à formação profissional; admissão no emprego e nas diversas ocupações; condições de trabalho. Segundo Carlos Alberto Reis de Paula, ainda que a força de trabalho feminina no Brasil apresente uma das maiores taxas de crescimento da América Latina, “elas concentram-se em atividades do setor de serviços e obtêm salários menores que os dos homens.”<sup>162</sup>

As principais Convenções da OIT sobre a saúde do trabalhador estão relacionadas por Sebastião Geraldo de Oliveira, que são as de números 103, 115, 121, 127, 134, 136, 139, 148, 152, 155, 159, 161, 162, 163, 167, 170, 171, 174, 176, 182, 184 e 187.

A Convenção n. 148, que passou a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro em 14.01.1983, trata da contaminação do ar, ruído e vibrações. O propósito é prevenir e limitar os riscos profissionais no local de trabalho provenientes dessas contaminações. Para a OIT, a contaminação do meio ambiente do trabalho por gases, vapores, fumos e poeiras é o problema mais grave da indústria, não se limitando à área da empresa, sendo uma ameaça para toda a população que reside nas proximidades. Inovação importante desse instrumento é permitir aos representantes dos empregados e dos empregadores acompanhar essa inspeção. Os representantes dos trabalhadores não seriam os membros da CIPA, mas os dirigentes sindicais, que podem, “com maior liberdade e independência, apontar os eventuais descumprimentos das normas de segurança e saúde do trabalhador nos locais de trabalho.”<sup>163</sup> Além disso, o empregado tem o direito a receber informações “sobre os riscos a que está exposto, com as instruções adequadas para se proteger ou para a prevenção e limitação dos riscos.”<sup>164</sup>

A Convenção n. 155, que entrou em vigor no Brasil em 18.05.1993, refere-se à segurança e saúde dos trabalhadores. Estabelece esse instrumento que é obrigação dos empregadores garantir que os locais

---

162 PAULA, Carlos Alberto Reis de. Discriminação nas relações de trabalho. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). **Os novos horizontes do direito do trabalho**: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005. p. 184.

163 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 75-78.

164 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p. 79.

de trabalho, o maquinário, os equipamentos, as operações e processos, que estiverem sob seu controle, “são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.”<sup>165</sup> Por fim, a Convenção n. 161, que trata dos serviços de saúde no trabalho, com vigência no Brasil desde 18 de maio de 1991. Estabeleceu esse instrumento normativo que a responsabilidade primeira com relação à segurança e à saúde dos trabalhadores é do empregador. Realmente, “os serviços de saúde não conseguem agir ou se desincumbir a contento de suas funções sem ter o apoio e o respaldo do empregador.”<sup>166</sup>

Uma das Convenções mais polêmicas internalizadas no Brasil é a n. 132. A Convenção n. 132 trata das férias anuais remuneradas e entrou em vigor a partir do Decreto de Promulgação n. 3.197, de 05.10.99. Somente através do Decreto Presidencial de Promulgação, que ordena essa execução e “publicação no Diário Oficial da União, dá-se a eficácia jurídica do tratado em todo o território brasileiro.”<sup>167</sup> Como a publicação do decreto presidencial ocorreu no DOU de 06.10.99, é a partir dessa data que ocorreu a vigência em todo o território nacional. Existem alguns pontos que merecem ser analisados, a respeito dessa Convenção, e que podem ser considerados modificadores da legislação nacional:

- a) aplicação a todos os trabalhadores, com exceção dos marítimos – ao ratificar a Convenção n. 132, o Brasil comunicou à OIT que haverá em nosso país, sempre 30 (trinta) dias de férias, não ressaltando as domésticas. Desse modo, a partir da promulgação desse instrumento internacional, as férias das domésticas passaram a ser de 30 dias, à semelhança do que já ocorria com os empregados celetistas. Por força do art. 4º do instrumento, “os empregados domésticos passaram também a ter direito às férias proporcionais.”<sup>168</sup>
- b) férias proporcionais – período mínimo de serviço. Os arts. 5.1 e 11 da Convenção 132 derrogaram o art. 147 do texto consolidado. Ao

---

165 Op. cit. p. 79-83.

166 Op. cit. p. 83-85.

167 BARROS JUNIOR, Cassio Mesquita. A Convenção 132 da OIT e seu impacto sobre o regime de férias. *Revista de Direito do Trabalho*, ano 28, outubro-dezembro 2002. São Paulo: RT, 2002. (p. 38-48) p. 43.

168 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 743-744.

estabelecerem um período mínimo de serviço para a aquisição do direito a férias a todo empregado, sem qualquer restrição, consagram o direito a férias proporcionais (com fruição desse período, indenização compensatória ou crédito de férias equivalentes) “a todo empregado com menos de 1 (um) ano de casa que deixa voluntariamente o serviço.”<sup>169</sup>

c) determinação da época de férias. Os arts. 10.1 e 10.2 da Convenção 132 estabelecem três requisitos para a concessão de férias pelo empregador: 1. necessidade do trabalho; 2. consulta prévia do empregado, exceto se fixada por regulamento, acordo coletivo, sentença arbitral ou qualquer outra forma, conforme a prática nacional; 3. possibilidade de repouso e lazer segundo as conveniências do empregado. Desse modo, está revogado o caput do art. 136 da CLT, que previa “somente o atendimento do interesse do empregador para a fixação do período de gozo de férias.”<sup>170</sup>

d) feriados oficiais ou decorrentes do costume não são computados no período de gozo das férias. Dispõe o art. 6.1 da Convenção que os dias feriados oficiais ou costumeiros, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período mínimo de férias anuais remuneradas. Em razão desse dispositivo, existindo um feriado dentro ou fora do seu período de férias, “o empregado terá direito a férias integrais mais o(s) feriado(s). Por isso, “derrogada a expressão ‘dias corridos’ da escala de férias prevista no art. 130 da CLT.”<sup>171</sup>

e) fracionamento das férias. Cabe à autoridade competente de cada país signatário da Convenção autorizar ou não o fracionamento do período de férias remuneradas. É o que

---

169 BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita. *A Convenção 132 da OIT e seu impacto sobre o regime de férias*. Op. cit., p. 45.

170 BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita. Op. cit., p. 46.

171 BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita. Op. cit., p. 46.

dispõe o art. 8.1 da Convenção. Autorizado o fracionamento, um dos períodos não poderá ser inferior ao correspondente a duas semanas de trabalho ininterrupto, salvo convenção ou acordo coletivo em contrário. O § 1º do art. 134 da CLT consigna que somente os casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Em consequência, considera-se que “esse dispositivo foi derogado pelo art. 8.2 do tratado ratificado.”<sup>172</sup>

f) cessação do contrato de trabalho. O art. 4, § 1º da Convenção 132 da OIT estabelece que toda pessoa que tenha completado, no curso de um ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias proporcionais prescritas no art. 3º, terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas. Sendo assim, mesmo se houver dispensa por justa causa, o obreiro fará jus à férias proporcionais, o mesmo ocorrendo com o empregado que pedir demissão antes de completar o período aquisitivo, ficando derogado o parágrafo único do art. 146 e o art. 147 do Texto Consolidado, cabendo ao TST a revisão do Enunciado 261.”<sup>173</sup> Ocorre que o TST, mesmo após a revisão das Súmulas 14 e 261 deixou claro que o empregado não as perderá na saída voluntária (demissão), recebendo-as por metade na culpa recíproca. Desse modo, segundo essa orientação, na hipótese de justa causa o empregado não teria jus às férias proporcionais. É bom lembrar, entretanto, “que a Convenção n. 132 da OIT assegura as férias proporcionais, independentemente da causa de extinção de cessação do contrato, dado o fundamento biofisiológico do instituto.”<sup>174</sup> Segundo Cláudia Salles Vilela Vianna, quando

---

172 BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita. Op. cit., p. 47.

173 MOURA, Luiz Arthur de. A Convenção 132 da OIT e a revogação dos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho referentes às férias. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 29, outubro – dezembro 2003. São Paulo: RT, 2003 (p. 141-156) p. 155-156.

174 BARROS, Alice Monteiro. Op. cit., p. 744.

da rescisão contratual, ainda que por justa causa ou pedido de demissão, “terá o empregado direito ao recebimento de férias proporcionais, independentemente de meses trabalhados no período aquisitivo.”<sup>175</sup>

Registre-se, a respeito da polêmica sobre a aplicabilidade da Convenção n. 132 da OIT quatro correntes de pensamento distintas:

**a)** a análise procede a partir das diretrizes estabelecidas na Lei de Introdução do Código Civil para sucessão de normas no tempo, segundo a qual “a lei posterior revoga a anterior quando (...) seja com ela incompatível”, “adotando o critério de aplicação imediata da lei, e identidade de matéria, pela compatibilidade, contradição ou especialização.”<sup>176</sup>

**b)** aplica-se excepcionalmente a teoria da acumulação, estabelecendo-se o confronto entre a norma nacional e internacional para aferir qual a mais vantajosa, não havendo risco a se fracionar o ordenamento jurídico nacional. Além disso, “se a lei brasileira fosse mais favorável, seria desnecessária a sua ratificação como sugere a própria OIT.”<sup>177</sup>

**c)** Considera-se a teoria do conglobamento como critério para a aplicação da norma mais favorável, não fracionando os preceitos ou institutos jurídicos, porque o conjunto normativo é apreendido globalmente, no seu todo, tendo em vista o mesmo universo temático. Por essa teoria alguns concluem que, “sendo a legislação brasileira mais favorável ao empregado, não se deve aplicar a Convenção n. 132.”<sup>178</sup>

**d)** analisando-se os conflitos entre a

---

175 VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 453.

176 COUTINHO, Aldacy Rachid. As férias depois da Convenção 132 da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, ano 27, n. 48, julho – dezembro 2002. (p. 13-44) p. 14-15.

177 BARROS, Alice Monteiro. Op. cit., p. 743.

178 HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 23-24 e 139.

Convenção n. 132 da OIT e o Texto Consolidado, deve-se observar que sempre a legislação brasileira for mais benéfica do que a norma internacional, “prevalecerá a legislação brasileira”, “pois assim determina o art. 19, § 8º, da Constituição da OIT.”<sup>179</sup>

A Convenção n. 158 trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, e foi aprovada na 68ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Coimbra – 1982), entrando em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. Essa Convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional em 17 de setembro de 1992 (Decreto Legislativo n. 68, sendo ratificada pelo Governo Brasileiro em 4 de janeiro de 1995, para vigorar doze meses depois. Entretanto, sua eficácia jurídica no território nacional só se verificou “a partir do Decreto n. 1.855, de 10 de abril de 1996, com o qual o Governo Federal publicou o texto oficial no idioma português, promulgando a sua ratificação.”<sup>180</sup>

Logo foi proposta a ação direta de inconstitucionalidade de n. 1.480-3-DF, a qual teve a liminar deferida em 18 de dezembro de 1996, no sentido de “suspender a eficácia de todas as possibilidades de sentido do texto legal questionado capazes de atribuir-lhe caráter de auto-aplicabilidade.”<sup>181</sup> O Governo brasileiro denunciou, um pouco antes da concessão dessa medida, a ratificação da Convenção mediante nota enviada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, assinada pelo Embaixador Chefe da Delegação permanente do Brasil em Genebra (Ofício n. 397, de 20.11.96). Com o Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro do mesmo ano, o Presidente da República “promulgou a denúncia, anunciando que a mencionada convenção deixaria de vigorar no Brasil a partir de 20 de novembro de 1997.”<sup>182</sup>

A polêmica prosseguiu, então, porque a proposta de denúncia não teria sido submetida ao Congresso Nacional. Desse modo, outra ADIn foi proposta, agora contra o Decreto n. 2.100/96 (ADIn n. 1.625-DF). Segundo essa medida judicial, haveria impossibilidade da denúncia de tratados

---

179 MOURA, Luiz Arthur de. A Convenção 132 da OIT e a revogação dos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho referentes às férias. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 29, outubro – dezembro 2003. São Paulo: RT, 2003 (p. 141-156) p. 148.

180 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 451.

181 ZANGRANDO, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. Tomo I, p. 332.

182 SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit., p. 451.

internacionais sem o consentimento prévio do Congresso Nacional. O argumento central é no sentido que a Constituição de 1988 obrigou o governo brasileiro a que toda e qualquer denúncia por ele intencionada, “seja devidamente aprovada pelo Congresso Nacional, sem o que estar-se-á violando o referido dispositivo constitucional (CF, art. 49, inc. I).”<sup>183</sup> Além do mais, na conformidade da Convenção n. 144 da OIT, ratificada pelo Brasil, a denúncia não poderia se operar “sem que fosse efetivamente discutida, de forma tripartite, entre representantes do governo, trabalhadores e empregadores. Isso não aconteceu.”

Essa ADIn ainda não foi julgada totalmente. Dos 4 votos já proferidos, três são favoráveis ao condicionamento do referendo do Congresso Nacional, somente a partir do qual a denúncia produz a sua eficácia (votos dos Ministros Maurício Corrêa, relator, Min. Carlos Britto e Min. Joaquim Barbosa) e um contrário (Min. Nelson Jobim), que julgava improcedente a ação. O julgamento ainda não foi concluído no final do ano de 2010.

Ao se analisar os destinos da Convenção n. 158 da OIT e sua repercussão no Brasil, deve ser lembrado que em 2008 o mundo econômico atravessou turbulências a que se deu o nome de “crise”. Tal situação acarretou, inclusive no Brasil, dispensas coletivas em algumas empresas.

Em dois casos importantes, os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Região defrontaram-se com a necessidade de apreciar as dispensas em massa.

O caso julgado pelo Tribunal de Campinas chegou ao Tribunal Superior do Trabalho, que julgou o recurso ordinário em dissídio coletivo<sup>184</sup>. O longo e bem fundamentado acórdão consignou entendimento majoritário no seguinte sentido:

A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente) não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente do Direito Coletivo

---

183 ZANGRANDO, Carlos. Op. cit., p. 333.

184 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST RODC 309/2009-000-15-00.4 – Ac. SEDC, 10.8.09. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. *Revista LTr*, v. 73, n. 09, setembro 2009. São Paulo: LTr, 2009. p. 1105-1125.

do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do respectivo sindicato profissional obreiro.<sup>185</sup>

A fundamentação constitucional abarca o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VII), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e IV).

Reconheceu o julgado paradigma, assim, distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas pois estas últimas são “social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes.”

Concluiu a decisão (embora não aplicando, de imediato ao caso concreto, o que foi surpreendente...) ser “inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato dos trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo.” Dessa forma, firmou o C. TST orientação que, “para casos futuros”, passa a negociação coletiva a ser “imprescindível para a dispensa em massa dos trabalhadores.”

O julgamento é histórico, sem dúvida, pois valoriza, num Estado Democrático de Direito, a negociação coletiva como forma necessária para solucionar o conflito coletivo ocorrente na dispensa de empregados em massa, bem como o recurso às Convenções da OIT como instrumentos fundamentais para solucionar os casos trabalhistas.

Outra Convenção importante é a de n. 171, cuja promulgação no Brasil deu-se pelo Decreto n. 5.005 de 08.03.2004, quando passou a vigor em território nacional. Essa Convenção trata do trabalho noturno. Esse instrumento internacional estende-se ao trabalhador noturno, assalariado, e cuja atividade exija a realização de horas noturnas em número substancial, superior a determinado limite, a ser fixado pela autoridade competente, após prévia consulta às entidades representativas de empregadores e trabalhadores, ou por meio de convenção coletiva (art. 1º, “b”). Excluem-se dessa Convenção os trabalhadores da agricultura, da pecuária, da pesca, dos transportes marítimos e da navegação interior (art. 2º, item 1). Existem medidas de proteção a serem tomadas relativamente ao trabalhador noturno, progressivas, destinadas à proteção da saúde daquele que trabalha à noite, bem como outras destinadas a ajudá-lo a cumprir suas responsabilidades familiares e sociais. Outras medidas devem, também,

---

185 Op. cit., p. 1105.

ser adotadas, capazes de proporcionar a esse empregado melhoria na carreira e de compensá-lo de forma adequada. A empregada, “no ciclo gravídico-puerperal deve ter tratamento especial no âmbito da segurança e da proteção à maternidade.”<sup>186</sup> Os preceitos contidos nessa Convenção poderão ser aplicados mediante lei, “normas coletivas, laudos arbitrais, sentenças judiciais, como também por intermédio de uma combinação desses meios ou outra forma de acordo com as práticas nacionais.”<sup>187</sup>

O problema do vírus HIV e da AIDS mereceu, recentemente, a atuação da OIT. Na 99ª Reunião de Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 02 de junho de 2010, foi aprovada a Recomendação n. 200, que trata do vírus HIV e da AIDS. Enumera os princípios gerais, entre os quais o que estabelece que “a prevenção de todos os modos de transmissão do vírus HIV deveria ser uma prioridade fundamental” (art. 3, letra d). Os programas de prevenção devem garantir “programas de educação integrais para ajudar aos homens e às mulheres a compreender e reduzir os riscos de todos os modos de transmissão do vírus HIV, com inclusão da transmissão ao materno-infantil, e a entender a importância de mudar os comportamentos de risco relacionados com a infecção.” (art. 16, b). Um aspecto importante, também, estabelece que “As provas de detecção devem ser verdadeiramente voluntárias e realizar-se sem coação alguma, e os programas relativos a essas provas devem respeitar as diretrizes internacionais sobre confidencialidade, orientação e consentimento.” (art. 24). Como afirma Alice Monteiro de Barros, “a infecção pelo HIV não constitui justa causa, tampouco motivo justificado para a ruptura do contrato de trabalho.”<sup>188</sup> A Recomendação n. 169, de 1984, que vem complementar a Convenção n. 122/64 da OIT, sobre política de emprego, após sugerir seja eliminada toda forma de discriminação, recomenda, ainda, medidas que satisfaçam “às necessidades de pessoas que tenham, frequentemente, dificuldade para encontrar emprego duradouro, podendo ser incluídos aí os portadores de HIV/AIDS.”<sup>189</sup> Alerta Mariana Ribeiro Santiago que o indivíduo soropositivo não deve ser discriminado nem na admissão nem no exercício da atividade laborativa, pois não perde os direitos de personalidade em virtude da doença. O que pode ocorrer é que o trabalho não seja recomendável, se, pelo estágio da doença, “o indivíduo não apresentar mais capacidade técnica de exercer a função, caso em que, se empregado, lhe competem os benefícios previdenciários.”<sup>190</sup>

186 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 690.

187 BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 692.

188 BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 1202.

189 BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 1202.

190 SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A AIDS e o direito fundamental ao trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 24, outubro-dezembro 2003. São Paulo: RT, 2003. (p. 211-219). p. 218.

Considera-se recomendável a ratificação pelo Brasil da Convenção n. 151 da OIT, que versa sobre a negociação coletiva no serviço público e o conseqüente de direito de sindicalização dos servidores públicos, “tratando-se de instrumento relevante para a solvência de embates coletivos entre os servidores e o Estado.”<sup>191</sup> Não haveria impedimento a essa espécie de negociação coletiva porque a Constituição Federal assegurou aos servidores públicos o direito à sindicalização (art. 37, inciso VII, da CF) e à greve (art. 37, inciso VII, da CF); além de ter o Brasil ratificado a Convenção n. 154 da OIT, que trata do fomento à negociação coletiva.”<sup>192</sup> Eventual impedimento ao princípio da reserva legal ou da lei de responsabilidade fiscal, impossibilitariam a celebração de acordos e convenções coletivas entre os Sindicatos de servidores públicos e a Administração Pública, nada impedindo, porém que da mesa de negociação possa nascer um esboço de projeto de lei contendo o acordado, encaminhando-se ao Chefe do Poder Executivo do ente federado para encaminhamento, tendo em vista “a sua iniciativa legislativa privativa para propor alterações remuneratórias nos ganhos dos servidores públicos.”<sup>193</sup> Em 11 de fevereiro de 2008 a Presidência da República encaminhou ao Congresso Nacional Mensagem solicitando a ratificação dessa Convenção n. 151 da OIT, que trata da negociação coletiva no serviço público.

Por último, mas não menos importante, aborda-se o fenômeno da exigência do trabalho decente. Convocou-se para o início de maio de 2012 a Primeira Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, a ser realizada em Brasília.<sup>194</sup>

Tem por objetivo, essa Conferência, promover a discussão do tema emprego e trabalho decente, visando à formação de proposta de política nacional de trabalho decente, bem como a atualização do respectivo plano e da agenda de trabalho

Realizar-se-ão, antecipadamente, etapas estaduais, regionais ou municipais e distritais.

Os temas a serem desenvolvidos são, especialmente, os seguintes:

**a) geração de mais e melhores empregos**

---

191 OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **(O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 406.

192 OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. Op. cit., p. 406.

193 ARAÚJO, Eduardo Magnes Vieira. Negociação coletiva no setor público. In VIANA, Márcio Túlio (Coord.). **A reforma sindical no âmbito da competência trabalhista.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2005. p. 127-128.

194 BRASIL. Decreto de 24 de novembro de 2010. Convoca a 1ª Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente – CNETD. DOU 25.11.2010.

com proteção social;

**b)** erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil;

**c)** fortalecimento do modelo tripartite e do diálogo social.

Luciane Cardoso Barzotto, sobre o trabalho decente, assevera a importância para a dignidade do trabalhador e a sustentabilidade empresarial.

Para essa autora, o trabalho decente pode ser visto a partir de duas perspectivas, então, “a dignidade da pessoa humana e o contexto ambiental no qual o trabalho deveria se desenvolver de forma sustentável.”

<sup>195</sup>

A locução trabalho decente, como termos estratégico da Organização Internacional do Trabalho, unifica aspectos qualitativos e quantitativos do progresso social, segundo a autora mencionada. <sup>196</sup>

O trabalho decente, segundo a Organização do Trabalho, deve ser considerado como “aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade humana.” <sup>197</sup>

O paradigma do trabalho decente deve ser visto, desse modo, como uma política institucional para chamar a atenção nacional em torno de quatro aspectos essenciais: a) os direitos fundamentais; b) o emprego como fator de desenvolvimento para todos; c) proteção social; d) diálogo social. <sup>198</sup>

Parece promissora a Conferência proposta pelo Brasil, para maio de 2010, visando promover a discussão do tema trabalho decente.

Neste ano de 2010, 07 de outubro, Dia Mundial do Trabalho Decente, ocorreram diversas manifestações conclamando a sociedade para “a luta por melhores condições de vida e de trabalho, ampliando os laços de solidariedade e integração entre os povos.”

---

195 BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: dignidade e sustentabilidade. In GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos; GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva (Coord.). Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial – v. 3. Curitiba: Juruá, 2010. p. 167

196 BARZOTTO, Luciane Cardoso. Op. cit., p. 168.

197 OIT. Documento GB.280/WP/SDF/1, de março de 2001. Acesso em: 15.11.2010. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/pr-1.pdf>>.

198 BARZOTTO, Luciane Cardoso. Op. cit., p. 168.

Em época de crise econômica, a negociação coletiva pode ser uma importante ferramenta para solucionar os conflitos coletivos de trabalho, especialmente tendo em vista o princípio da solidariedade.

Trabalho decente e negociação coletiva do trabalho são assuntos que se entrelaçam em uma só direção, atendendo a dois princípios modernos essenciais: dignidade da pessoa humana e desenvolvimento do trabalho de forma sustentável.

## 9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Eduardo Magnes Vieira. Negociação coletiva no setor público. In VIANA, Márcio Túlio (Coord.). A reforma sindical no âmbito da competência trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita. A Convenção 132 da OIT e seu impacto sobre o regime de férias. Revista de Direito do Trabalho, ano 28, outubro-dezembro 2002. São Paulo: RT, 2002. p. 38-48.

\_\_\_\_\_. Direito internacional. In NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad. São Paulo: LTr, 1999.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: dignidade e sustentabilidade. In GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos; GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva (Coord.). Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial – v. 3. Curitiba: Juruá, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. Globalização: as consequências humanas. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BEAUDONNET, Xavier. Liberdade sindical e negociação coletiva – entrevista. Revista da Associação Latino-Americana de Juizes do Trabalho, ano 4, n. 6, set. 2010, p. 16-18.

BECK, Ulrich. La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad. Traducción Jorge Navarro, Daniel Jiménez, Maria Rosa Borrás. Barcelona: Paidós, 2006.

BRASIL. Decreto de 24 de novembro de 2010. Convoca a 1ª Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente – CNETD. DOU 25.11.2010.

BRASIL. Lei n. 9.869, de 14 de julho de 1998. Concede anistia de multas cominadas pelo Tribunal Superior do Trabalho às entidades sindicais representativas dos empregados da Empresa Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRÁS, no período em que menciona. DOU 15.07.1998.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. TST RODC 309/2009-000-15-00.4 – Ac. SEDC, 10.8.09. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. Revista LTr, v. 73, n. 09, setembro 2009. São Paulo: LTr, 2009. p. 1105-1125.

CAMPOS, João Mota de (Coord.). Organizações internacionais. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.

COUTINHO, Aldacy Rachid. As férias depois da Convenção 132 da OIT. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ano 27, n. 48, julho – dezembro 2002. p. 13-44.

DALAZEN, João Oreste. Relatório de participação na 88ª Reunião da Conferência Internacional – Genebra – 2000. Revista do TST, v. 66, n. 3, julho a setembro de 2000. Brasília – DF, p. 242-243.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. 3. ed. México: Editorial Porrúa, 1979. Tomo primeiro.

DECISÃO DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DA OIT SOBRE A GREVE DOS PETROLEIROS. Revista LTr, v. 60, n. 01, jan., 1996. São Paulo: LTr, 1996. p. 19.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 6. ed. México: Editorial Porrúa, 1980. Tomo I.

DINH, Nguyen Quoc; DAILLIER, Patrick; PELLET, Alain. Direito internacional público. Tradução de Vítor Marques Coelho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.

GONZÁLEZ CAMPOS, Julio D.; SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, Luis J.; SÁENZ DE SANTA MARIA, Paz Andrés. Curso de derecho internacional público. 6. ed. Madrid: Civitar, 1999.

HANSENNE, Michel. Apresentação a declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. Tradução Edílson Alckmin Cunha. Genebra: OIT, 1998.

HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

LUNARD, Sandro. A OIT e a questão da liberdade sindical no Brasil: a análise do “caso 2739”. Jornal da Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná. 49 ed., março e abril de 2010. p. 2. Disponível em: <www.fetropar.org.br>.

MACMILLAN, Margaret Olwen. Paz em Paris, 1919: a conferência de Paris e seu mister de encerrar a grande guerra. Tradução Joubert de Oliveira Brízida. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MONTT BALMACEDA, Manuel. Principios de derecho internacional del trabajo la OIT. 2. ed. Santiago – Chile: Editorial Juridica de Chile, 1998.

MOURA, Luiz Arthur de. A Convenção 132 da OIT e a revogação dos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho referentes às férias. Revista de Direito do Trabalho, ano 29, outubro – dezembro 2003. São Paulo: RT, 2003. p. 141-156.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1976.

OIT. Documento GB.280/WP/SDF/1, de março de 2001. Acesso em: 15.11.2010. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/pr-1.pdf>>.

OIT. Princípios e direitos fundamentais no trabalho: declaração e normas da OIT. Brasília: OIT, ACTRAV, 2000.

OLIVEIRA, Christiana D’arc Damasceno. (O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLSSON, Giovanni. Relações internacionais e seus atores na era da globalização. Curitiba: Juruá, 2003.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo 1919-1984 adoptados por la Conferencia Internacional

del trabajo. Geneva: Oficina Internacional del Trabajo, 1985.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Discriminação nas relações de trabalho. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Curso de derecho laboral. Montevideo: Acali Editora, 1980. Tomo I, volume 2.

\_\_\_\_\_. Los convenios internacionales del trabajo. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965.

REMIROBROTÓNS, Antonio; RIQUELME CORTADO, Rosa M.; DÍEZ-HOCHLEITNER, Javier; ORISTUELA CALATAYUD, Esperanza; PÉREZ-PRAT DURBÁN, Luis. Derecho internacional. Madrid: McGraw-Hill, 1997.

RESEK, J. F. Direito dos tratados. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

RODRÍGUEZ CARRIÓN, Alejandro J. Lecciones de derecho internacional público. 4. ed. Madrid: Tecnos, 1998.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A AIDS e o direito fundamental ao trabalho. Revista de Direito do Trabalho, ano 24, outubro-dezembro 2003. São Paulo: RT, 2003. (p. 211-219). p. 218.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette (Org.). O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha. São Paulo: LTr, 2005.

SERVAIS, Jean-Michel. Elementos de direito internacional e comparado do trabalho. Tradução Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 2001. p. 33-34.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Comentários à Constituição. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990. v. 1.

\_\_\_\_\_. Convenções da OIT e outros tratados. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_. Direito internacional do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. Direito internacional do trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. II.

VALTICOS, Nicolas. Derecho internacional del trabajo. Traducción Maria José Triviño. Madrid: Tecnos, 1977.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 6. ed. São Paulo: LTr, 2004.

VIDOTTI, Tarcio José. Anomalias brasileiras: a chaga do trabalho infantil. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005.

ZANGRANDO, Carlos. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2008. Tomo I.