

A ENCÍCLICA “RERUM NOVARUM” E SUA IMPORTÂNCIA EM RELAÇÃO À ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Marco Antônio Villatore
Ronald Silka de Almeida

Resumo: O presente trabalho aborda a evolução das relações de trabalho, a origem os princípios e a influência que a Encíclica “Rerum Novarum”, criada pelo Papa leão XIII, trouxe para a sociedade mundial, em uma época em que a globalização sequer era imaginada. A abordagem efetua de uma forma sucinta a análise da “questão social”, que traz à lume a participação da igreja e, por conseguinte a influência que as proposições da Carta Encíclica apresentam na formação, evolução e parâmetros de conduta da Organização Internacional do Trabalho, que se expressa através de Convenções e Recomendações.

Palavras-chave: encíclica; princípios; questão social; Organização Internacional do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Gostaríamos de agradecer ao convite do Professor Doutor Luiz Eduardo Gunther para coordenar o evento sobre os 120 anos da Encíclica “Rerum Novarum”, criada pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891, além das demais Encíclicas que dela derivaram, quarenta e setenta anos após.

Nossa proposta neste estudo é abordar as orientações que a supracitada Encíclica trouxe para a Organização Internacional do Trabalho, que nasceu com o fim da Primeira Guerra Mundial, em abril de 1919.

.....
Marco Antônio Villatore

Advogado Trabalhista, Pós-Doutorando pela Universidade de Roma II, “Tor Vergata”, Doutor pela Universidade de Roma I, “La Sapienza”/UFSC, Mestre pela PUCSP, Professor Titular do Doutorado em Direito da PUCPR e da FACINTER.

Ronald Silka de Almeida

Advogado, Graduado pela Faculdade de Direito de Curitiba, Especialista em Direito do Trabalho e em Formação Pedagógica do Professor Universitário, ambos pela PUCPR, Mestrando em Direito pela UniBrasil.

2. ORIGEM DA ENCÍCLICA “RERUM NOVARUM”

O homem por sua natureza e decorrente da necessidade de sobrevivência, teve de se associar, viver em sociedade e assim aprendeu a obter bens, trocando excedentes de sua produção individual por outros bens. Porém com o desenvolvimento das sociedades, o trabalho passou a ser, em determinada fase da história, mais precisamente na Antiguidade Clássica, como atividade abjeta, relegada a plano inferior e, por isso, confiada a indivíduos cujo *status* na sociedade era excludente – os servos e os escravos¹.

Na Antiguidade Grega a distinção entre contemplação e trabalho gerava um conceito negativo de trabalho, pois enquanto a contemplação era compreendida como decorrência da virtude e sabedoria do ser humano, o trabalho era relegado a plano secundário².

Aristóteles afirmava que para se obter cultura era necessário o ócio, razão pela qual deveria existir o escravo e mais de forma explícita assim se manifestava: “sem dúvida, o uso dos escravos e dos animais domésticos não é muito diferente”³.

Sob a ótica do Direito, o escravo era coisa (*res*) e não pessoa, podendo o seu proprietário dele dispor: vendê-lo, trocá-lo, utilizá-lo como lhe aprouvesse e até matá-lo. A relação jurídica era de domínio absoluto por parte do dono, a cujo patrimônio o escravo pertencia e se incorporava o produto de seu trabalho⁴.

Porém, em razão do aumento da população e a complexidade das relações sociais e humanas fizeram com que os senhores passassem a se utilizar da mão-de-obra de escravos de outros senhores, arrendando-lhes os serviços.

Paulatinamente os homens livres de baixo poder aquisitivo passaram a ser incluídos entre os que arrendavam os seus serviços⁵.

A partir deste momento dois fatos ocorreram: primeiro a decadência da escravidão no Império Romano em razão da política igualitária implantada por Marco Aurélio e pelos Severos⁶, em razão do ideal humanitário apregoadado pelo cristianismo e pela filosofia estoica⁷, associada à fuga constante dos escravos, foram fatores que contribuíram para o declínio dessa forma

1 ALMEIDA, Ronald Silka de; EGGERS, Andréia. “Trabalho fator de inclusão social e a educação”, “O Estado e a Atividade Econômica – O Direito Laboral em perspectiva”. Coordenadores: Marco Antônio César Villatore; Roland Hasson. v. 1, Curitiba, Juruá, 2007, p. 82.

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Direito do Trabalho na Constituição de 1988”. São Paulo, Saraiva, 1991, p. 24.

3 ARISTÓTELES. “A Política”. tradução brasileira Therezinha Monteiro Deutsch e Baby Abrão. São Paulo, Nova Cultural, 2000, p. 151.

4 SÜSSEKIND, Arnaldo. “Curso de Direito do Trabalho”. 2ª. ed., Rio de Janeiro, Renovar, 2004, p. 4.

5 ALMEIDA, Ronald Silka de. EGGERS, Andréia. Ob. Cit., p. 82.

6 BARROS, Alice Monteiro. “Curso de Direito do Trabalho”. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2006, p. 54.

7 Doutrina fundada por Zenão de Cício (335-264 a.C.), e desenvolvida por várias gerações de filósofos, que se caracteriza por uma ética em que a imperturbabilidade, a estirpação das paixões e a aceitação resignada do destino, são as marcas fundamentais do homem sábio, o único apto a experimentar a verdadeira felicidade [O estoicismo exerceu profunda influência na ética cristã.] HOUAISS, Antonio. Dicionário eletrônico. Rio de Janeiro, Objetiva, 2002.

de trabalho. Em segundo plano, dentro do chamado sistema feudal, apareceram os primeiros agrupamentos de indivíduos que, fugindo das terras dos nobres, fixaram-se nas *urbes*⁸, estabelecendo-se, pela identidade de ofícios entre eles, uma aproximação maior, a ponto de surgirem as denominadas Corporações de Ofício, nos quais se firmavam contratos de locação de serviços em subordinação ao “Mestre” da Corporação.

Assim um novo fenômeno passou a ocorrer, pois a preocupação dominante nas Corporações no Século XII refletida nos seus estatutos, sobretudo na França, era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas, ou seja, constatando-se assim a especialização da mão-de-obra.

Essa especialização era, na verdade, tendência monopolizadora, agravada pelos limites impostos pelas Corporações e seus Mestres e ainda, deve-se levar em conta que, esta mão-de-obra também era utilizada em um estado de “quase escravidão”, haja vista que normalmente os aprendizes de tenra idade (10 a 12 anos) eram praticamente vendidos pelos pais, que não tinham como sustentá-los, ao Mestre em troca da aprendizagem do ofício⁹. Terminada a aprendizagem, quando então se tornava Companheiro, para obter a melhoria na categoria profissional somente tinha a opção de comprar a carta de mestria (o que era praticamente impossível, pois normalmente não possuía o dinheiro necessário), a outra opção era se casar com a filha ou a viúva do

Mestre¹⁰.

Porém, em razão de diversos fatores conjugados como os abusos praticados pelos Mestres nas Corporações de Ofícios, geradores de greves e revoltas dos companheiros, o contrato de trabalho perpétuo, as novas exigências sociais e econômicas fizeram com que ocorresse a transição da sociedade artesanal para a capitalista. O fenômeno acelerador da crise artesanal foi a inovação tecnológica, globalmente designada Revolução Industrial¹¹.

A nova sociedade capitalista consagrou a liberdade para o exercício das profissões, artes e ofícios e, conseqüentemente, para as livres contratações, porém com a inovação tecnológica, a ferramenta manual é substituída pela máquina.

A Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, causando uma verdadeira transformação social, conforme explica Alice Monteiro de Barros¹², “surgiu daí uma liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando, segundo alguns autores, uma nova forma de escravidão”.

A partir de então passaram a ser utilizadas, o que se denominou, de “meias-forças dóceis”, ou seja, o emprego generalizado de mulheres, crianças e adolescentes, pois a máquina reduziu o esforço físico e estas não estavam preparadas para reivindicar quaisquer direitos suportando, assim, ínfimos salários,

8 Cidade, aglomeração humana.

9 BARROS, Alice Monteiro. Ob. Cit, p. 55.

10 Idem. *Ibidem*, p. 56.

11 *Ibidem*, p. 57.

12 *Ibidem*, p. 59.

jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente¹³.

Como se observa na fase de início da relação de emprego moderna, o trabalho retribuído por salário sem regulamentação alguma era motivo de submissão de trabalhadores a condições análogas às dos escravos, não existindo, então, nada que se pudesse comparar à proteção do indivíduo aos desmandos do patrão.

Perante esta situação que era colocada pelos empregadores, começam a aparecer manifestações de trabalhadores por melhores condições de trabalho e de subsistência, através de greves e de revoltas, fazendo despontar as primeiras preocupações com a proteção aos empregados, dando origem às primeiras legislações que visavam a proteção do trabalhador.

O quadro que se apresenta dentro do contexto histórico é uma verdadeira perturbação na *questão social* que somente passou a ser formulada a partir do século XIX¹⁴, quando então os efeitos do capitalismo e as condições da infra-estrutura social se fizeram sentir com grande intensidade, quando então as exigências de produtividade atingiram a família com a utilização das “meias forças”¹⁵,

e “os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social”¹⁶, além de que os movimentos grevistas dos trabalhadores eram verdadeiras guerras campais.

Diante desta situação grave de conflito social, começam a surgir os movimentos de socialização, a construção social com base no Estado autoritário para a obtenção do equilíbrio de classes, Robert Owen apresenta estudos direcionados ao socialismo, a produção é para todos e em prol de todos, como uma “uma visão nova da sociedade”, Karl Marx, em seu estudo “O Capital” apresenta a sistematização do coletivismo, e os princípio da depauperação progressiva do proletariado ligada à acumulação do capital, devendo a propriedade ser utilizada por todos e para todos.

Neste ponto a Igreja como grande instituição social procura em seus movimentos o nivelamento social. O objetivo é considerar o “*homo oeconomicus*” isolado, para se focalizar o “homem histórico social”, para que ocorra o equilíbrio entre o trabalho e capital, bem como a valorização da propriedade para se obter o fim social, a “solidariedade entre homens, classes e nações”¹⁷.

Assim de forma absoluta a doutrina social da Igreja condena os excessos: capitalistas,

13 O relatório do médico Villermé, alusivo aos trabalhadores franceses do século XIX, revela que só 27 dos filhos de operários empregados chegavam a completar 10 anos de idade e os outros morriam entre sete e 10 anos. Eles trabalhavam durante 16 ou 17 horas diárias. BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2006, p. 59.

14 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Curso de Direito do Trabalho”. 21ª. ed. São Paulo, Saraiva, 2006, p. 9.

15 ALMEIDA, Ronald Silka de. EGGERS, Andréia. Ob.

Cit. p. 82.

16 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. Cit. p. 9.

17 RUSSOMANO, Mozart Victor. “Direito do Trabalho & Direito Processual do Trabalho: novos rumos”. 2ª. ed. (ano 2002) – 4ª. tir. Curitiba: Juruá. 2006. p. 16.

socialistas e comunistas; e este movimento se torna evidente e ativo com Leão XIII, que através de seus estudos faz publicar diversas Encíclicas num total de 86 (oitenta e seis):

1. *Inscrutabili Dei Consilio* (21 de abril de 1878); 2. *Quod Apostolici Muneris* (28 de dezembro de 1878); 3. *Aeterni Patris* (4 de agosto de 1879); 4. *Arcanum Divinae* (10 de fevereiro de 1880); 5. *Grande Munus* (30 de setembro de 1880); 6. *Sancta Dei Civitas* (3 de dezembro de 1880); 7. *Diuturnum* (29 de junho de 1881); 8. *Licet Multa* (3 de agosto de 1881); 9. *Etsi Nos* (15 de fevereiro de 1882);

10. *Auspicato Concessum* (17 de setembro de 1882); 11. *Cum Multa* (8 de dezembro de 1882); 12. *Supremi Apostolatus Officio* (1º de setembro de 1883); 13. *Nobilissima Gallorum Gens* (8 de fevereiro de 1884); 14. *Humanum Genus* (20 de abril de 1884); 15. *Superiore Anno* (30 de agosto de 1884); 16. *Immortale Dei* (1º de novembro de 1885); 17. *Spectata Fides* (27 de novembro de 1885);

18. *Quod Auctoritate* (22 de dezembro de 1885); 19. *Iampridem* (6 de janeiro de 1886); 20. *Quod Multum* (22 de agosto de 1886); 21. *Pergrata* (14 de setembro de 1886); 22. *Vi è Ben Noto* (20 de setembro de 1887); 23. *Officio Sanctissimo* (22 de dezembro de 1887); 24. *Quod Anniversarius* (1 de abril de 1888); 25. *In Plurimis* (5 de Maio de 1888); 26. *Libertas* (20 de junho de 1888); 27. *Saepe Nos* (24 de junho de 1888); 28. *Paterna Caritas* (25 de julho de 1888); 29. *Quam Aerumnosa* (10 de dezembro de 1888); 30. *Etsi Cunctas* (21 de dezembro de 1888); 31. *Exeunte Iam Anno* (25 de dezembro de 1888); 32. *Magni Nobis* (7 de março de

1889); 33. *Quamquam Pluries* (15 de agosto de 1889); 34. *Sapientiae Christianae* (10 de janeiro de 1890); 35. *Dall'alto dell'Apostolico Seggio* (15 de outubro de 1890); 36. *Catholicae Ecclesiae* (20 de novembro de 1890); 37. *In Ipso* (3 de março de 1891); **38. Rerum Novarum (15 de maio de 1891);** 39. *Pastoralis* (25 de julho de 1891); 40. *Pastoralis Officii* (12 de setembro de 1891); 41. *Octobri Mense* (22 de setembro de 1891); 42. *Au Milieu Des Sollicitudes* (16 de fevereiro de 1892); 43. *Quarto Abeunte Saeculo* (16 de julho de 1892); 44. *Magnae Dei Matris* (8 de setembro de 1892); 45. *Custodi di quella Fede* (8 de dezembro de 1892); 46. *Inimica Vis* (8 de dezembro de 1892); 47. *Ad Extremas* (24 de junho de 1893); 48. *Constanti Hungarorum* (2 de setembro de 1893); 49. *Laetitia Sanctae* (8 de setembro de 1893); 50. *Non Mediocri* (25 de outubro de 1893); 51. *Providentissimus Deus* (18 de novembro de 1893); 52. *Caritatis* (19 de março de 1894); 53. *Inter Graves* (1 de maio de 1894); 54. *Litteras a Vobis* (2 de julho de 1894); 55. *Iucunda Semper Expectatione* (8 de setembro de 1894); 56. *Christi Nomen* (24 de dezembro de 1894); 57. *Longinqua* (6 de janeiro de 1895); 58. *Permoti Nos* (10 de julho de 1895); 59. *Adiutricem Populi* (5 de setembro de 1895); 60. *Insignes* (1 de maio de 1896); 61. *Satis Cognitum* (29 de junho de 1896); 62. *Fidentem Piumque Animum* (20 de setembro de 1896); 63. *Divinum Illud Munus* (9 de maio de 1897); 64. *Militantis Ecclesiae* (1 de agosto de 1897); 65. *Augustissimae Virginis Mariae* (12 de setembro de 1897); 66. *Affari Vos* (8 de dezembro de 1897); 67. *Caritatis Studium* (25 de julho de 1898); 68. *Spesse Volte* (5 de agosto de 1898); 69. *Quam Religiosa* (16 de agosto de 1898); 70. *Diuturni*

Temporis (5 de setembro de 1898); 71. *Quum Diuturnum* (25 de dezembro de 1898); 72. *Annum Sacrum* (25 de maio de 1899); 73. *Depuis le Jour* (8 de setembro de 1899); 74. *Paternae* (18 de setembro de 1899); 75. *Omnibus Compertum* (21 de julho de 1900); 76. *Tametsi Futura Prospicientibus* (1 de novembro de 1900); 77. *Graves de Communi Re* (18 de janeiro de 1901); 78. *Gravissimas* (16 de maio de 1901); 79. *Reputantibus* (20 de agosto de 1901); 80. *Urbanitatis Veteris* (20 de novembro de 1901); 81. *In Amplissimo* (15 de abril de 1902); 82. *Quod Votis* (30 de abril de 1902); 83. *Mirae Caritatis* (28 de maio de 1902); 84. *Quae Ad Nos* (22 de novembro de 1902); 85. *Fin dal Principio* (8 de dezembro de 1902); 86. *Dum Multa* (24 de dezembro de 1902).

Mas é através da Encíclica “*Rerum Novarum*” (das coisas novas) publicada em 15 de maio de 1891, que a Igreja através do referido Pontífice Leão XIII, com base na doutrina pregada por Cristo que tem: um sentido filosófico, inspirada nos princípios de justiça comutativa, caridade, justiça social, combate a restrição das liberdades individuais; mostrou uma postura definida e de vanguarda para a época, apresentando propostas que deveriam ser observadas, para que se obtenha a tão almejada “solidariedade social”.

1. PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS

Diante da doutrina da Igreja Leão XIII, ao publicar a Encíclica “*Rerum Novarum*”, deixou claro quais seriam os princípios e fundamentos que deveriam ser aplicados tanto em relação,

ao Estado, ao trabalhador, às classes e a propriedade, ou seja: o Estado deve intervir nas relações de trabalho para assegurar o combate à restrição das liberdades individuais; de que o Estado deve intervir nas relações de trabalho para assegurar o bem comum; o trabalho é título de honra, que toca a dignidade da pessoa humana; que o salário deve ser justo e suficiente para manter o trabalhador e sua família de forma decorosa; de que o descanso deverá lhe permitir a reposição de forças e o cumprimento dos deveres religiosos; de que não devem ser exploradas as “meias-forças”; que os trabalhadores e empregadores não devem enfrentar lutas de classes; e bem como os trabalhadores devem se associar.

Conforme se observa dos tópicos da Encíclica, que abordam o tema da **Revolução Industrial**, já na introdução da Carta,

1. [...] Efetivamente, os **progressos incessantes da indústria**, os novos caminhos em que entraram as artes, **alteração das relações entre os operários e os patrões**, a influência da **riqueza nas mãos dum pequeno número** ao lado da **indigência da multidão**, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a **sua união mais compacta**, tudo isto, sem falar da corrupção dos costumes, deu um resultado final **um terrível conflito**.¹⁸ (grifos nossos)

18 LEÃO XIII. “*Rerum Novarum*”: Carta Encíclica de sua Santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários. Tradução: Manuel Alves da Silva, S.J. 18ª. ed. São Paulo: Editora Paulinas. 2010. p. 9.

Sobre a posição da Igreja e a questão social:

10 É com toda a confiança que nós abordamos este assunto, e em toda a plenitude de nosso direito; porque a **questão de que se trata é de tal natureza**, que não se apelando para a religião e para a Igreja, **é impossível encontrar-lhe uma solução eficaz.**¹⁹ (grifos nossos)

Proclama a necessidade de união entre as classes do capital e do trabalho:

Não luta, mas concórdia das classes

11. [...] Elas tem imperiosa necessidade uma da outra; não pode haver capital sem trabalho nem trabalho sem capital. A concórdia traz consigo a ordem e a beleza; Ao contrário, de um conflito perpétuo, não podem resultar senão confusão e lutas selvagens.²⁰

3.1 CARTAS ENCÍCLICAS QUE ABORDAM A QUESTÃO SOCIAL E HOMENAGEIAM OS PRINCÍPIOS DA ENCÍCLICA “RERUM NOVARUM”.

Diante da importante ressonância social produzida pelos princípios trazidos com a Encíclica “Rerum Novarum”, outros Pontífices também fizeram publicar Cartas que em seus termos abordam a “questão social”, como uma forma de sempre fazer lembrar a posição da Igreja em relação à desigualdade econômica e assim homenagear e também solidificar as

proposições apresentadas por Leão XIII, que efetivamente refletem nos ordenamentos sociais contemporâneos.

Cartas Encíclicas publicadas por outros Pontífices:

- Carta Encíclica *Quadragesimo Anno*, publicada em 15 de maio de 1931, pelo Pontífice Papa PIO XI, tem como tema: a restauração e o aperfeiçoamento da ordem social em conformidade com a Lei Evangélica no XI aniversário da Encíclica de Leão XIII «Rerum Novarum»;

- Carta Encíclica *Mater et Magistra*, publicada em 15 de maio de 1961, pelo Pontífice Papa JOÃO XXIII, tem como tema: evolução da questão social à luz da doutrina cristã.

- Carta Encíclica *Centesimus Annus*, publicada em 01 de maio de 1991, pelo Pontífice Papa JOÃO PAULO II, tem como tema: Aos veneráveis Irmãos no Episcopado ao Clero, às Famílias religiosas, aos Fiéis da Igreja Católica e a todos os Homens de Boa Vontade no centenário da *Rerum Novarum*.

1. ORIGEM DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO²¹

A necessidade de criação de um organismo internacional ligado ao Direito do Trabalho já era uma preocupação, desde

19 Idem. p. 19.

20 Idem. *Ibidem*. p. 22.

21 A base deste item do trabalho é encontrada em outro estudo nosso: VILLATORE, Marco Antônio César. Organização Internacional do Trabalho e suas Convenções Fundamentais. In: Wagner Menezes. (Org.). **Estudos de Direito Internacional**. Curitiba: Juruá, 2005, v. IV, p. 525-534.

o início do século XIX, até a criação da Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1919, através da XIII parte do Trabalho da Paz (Tratado de Versalhes), com o fim da Primeira Grande Guerra Mundial.

De acordo com Arnaldo Sússekind²², podem ser destacados os seguintes eventos para a evolução histórica da Organização Internacional do Trabalho: a) No Século XIX já havia a ideia de criação de um organismo no supracitado sentido, como foi o caso do industrial socialista da Grã-Bretanha, Robert Owen (1818), e defendida pelo industrial alsaciano Daniel Legrand (1841), chegando ao Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848) e à Encíclica *Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII; b) 1890 – Primeira Conferência Internacional do Trabalho – Berlim; c) 1897 – Organização Cristã do Trabalho – Zurique; d) 1897 – Criação da Comissão para Organizar um Organismo Internacional do Trabalho – Bruxelas; e) 1900 – Congresso de Paris – Fundação Internacional para Proteção dos Trabalhadores; f) 1901 – Criação da Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores – Basileia; g) 1915 – Congresso da Filadélfia; h) 1916 – Recomendação para criação do Tratado de Paz – Inglaterra; i) 1918 – Requerimento para participação dos Trabalhadores na Conferência da Paz.

A Conferência da Paz, com o intuito de finalizar a Primeira Grande Guerra Mundial, foi estabelecida no início do ano de 1919. Uma Comissão de Legislação do Trabalho redigiu a Constituição da OIT entre janeiro e abril de

1919, fazendo surgir a primeira Organização Tripartite. O referido documento converteu-se na Parte XIII do Tratado de Versalhes, denominado Tratado da Paz.

Em 29 de outubro de 1919, na cidade de Washington, Estados Unidos da América, ocorreu a Primeira Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em que foram aprovadas as primeiras Convenções Internacionais, relacionadas: às horas de trabalho na indústria; ao desemprego; à proteção da maternidade; ao trabalho noturno das mulheres; à idade mínima para o trabalho noturno dos menores nas indústrias.

A OIT foi transferida para a cidade de Genebra no ano de 1920, onde se encontra até a presente data.

A Conferência Internacional de Trabalho, no ano de 1926, criou uma supervisão sobre a aplicação de suas normas, através de uma Comissão de *Experts*, composta por juristas independentes que tinham a finalidade de verificar os relatórios encaminhados pelos Estados Membros anualmente.

A criação do Instituto Internacional de Estudos Trabalhistas ocorreu em 1960 e, em 1965, deu-se a criação do Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, em Turim, Itália, onde ocorrem inúmeros cursos de atualização e de formação sobre os mais variados assuntos discutidos na OIT.

No ano de 1969, exatamente em seu cinqüentenário, a OIT recebeu o “Prêmio Nobel da Paz”. Em parte de seu discurso, o então presidente do Comitê do Prêmio Nobel ressaltou que a OIT era “uma das raras criações institucionais das quais a raça humana podia

22 SÚSSEKIND, Arnaldo. “Direito Internacional do Trabalho”. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2000, pp. 85-98.

orgulhar-se”²³.

Estes, em síntese, foram os fatos mais importantes da evolução histórica da OIT.

4.1 OBJETIVOS

Podemos dividir os objetivos da OIT em duas partes:

4.1.1 Estratégicos

A OIT tem, atualmente, como objetivos estratégicos²⁴:

4.1.1.1 promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas;

4.1.1.2 promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade;

4.1.1.3 aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social;

4.1.1.4 fortalecer o tripartismo e o diálogo social;

4.1.1.5 atividades paralelas:
a) apoio operacional intersetorial ao trabalho decente; b) igualdade entre os sexos; c) ampliação de conhecimentos através de estatísticas e, também,

do Instituto Internacional de Estudos Trabalhistas e do Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim; d) melhor percepção das perspectivas da OIT pelas relações e associações internacionais e de comunicações.

4.1.1 Gerais

Já apontados anteriormente em nosso estudo²⁵, destacam-se:

O objetivo da OIT é o de proporcionar melhoria das condições de trabalho e das condições humanas, buscar igualdade de oportunidades, a proteção do trabalhador em suas relações com o trabalho, enfim, a cooperação entre os povos para promover o bem comum e a primazia do social em toda a planificação econômica e a finalidade social do desenvolvimento econômico.

No site da OIT²⁶ pode ser encontrados os fundamentos da OIT, no seguinte sentido: “A OIT funda-se no princípio de que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social. Fonte de importantes conquistas sociais que caracterizam a sociedade industrial, a OIT é a estrutura internacional que torna possível abordar estas questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo”.

23 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/inst/hist/index.php>, acessado em 20.04.11.

24 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/inst/fund/objetivos.php>, acessado em 20.04.11.

25 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. “Direito do Trabalho Doméstico”, 4a. ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 81.

26 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/inst/hist/index.php>, acessado em 20.04.11.

4.2 PSEUDOTRIPARTIÇÃO

Em outro estudo anterior²⁷ lembravamos que:

A OIT é um organismo tripartite, pois a qualidade de membro assegura ao Estado o direito de participar com 02 representantes do governo, 01 representante do empregador e 01 representante do empregado, característica que o distingue dos demais organismos internacionais que integram a ONU, criando assim o chamado „falso tripartismo“, pois o governo possui 02 representantes.

A Organização Internacional do Trabalho é a única Organização pertencente à ONU com estrutura tripartite, ou seja, aquela em que participam representantes dos Estados Membros, dos trabalhadores e, por último, dos empregadores.

Observamos, porém, que o Estado Membro tem sempre direito ao dobro de representantes em relação às partes sociais, devendo assim ser para a preservação da soberania do Estado Membro, evitando-se a realização de eventuais conchavos entre empregadores e empregados com o fim de, por exemplo, lesar o Governo.

4.3 ESTRUTURA

4.3.1 Composição

São três os Órgãos que compõem a estrutura da Organização Internacional do Trabalho.

4.3.1.1 Conferência Internacional do Trabalho.

No site da OIT²⁸ pode ser encontrada a noção da importância do referido órgão, no seguinte sentido:

A Conferência Internacional do Trabalho funciona como uma assembléia geral da OIT. Cada Estado Membro tem direito a enviar quatro delegados à Conferência (anualmente em Genebra, em junho), acompanhados por conselheiros técnicos: dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores, todos com direito a voto independente. O Ministro de Estado responsável pelos assuntos trabalhistas em cada país pode assistir à Conferência e intervir nos debates. Cada um dos delegados tem total independência de voto, podendo votar em sentido contrário ao governo de seus países, assim como dos outros delegados.

A Conferência possui como funções:

- a) discutir temas diversos do trabalho; b) adotar e revisar normas internacionais do trabalho;
- c) aprovar as políticas gerais e o programa de

27 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. Ob. Cit., p. 81.

28 Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/inst/struct/confer_inter.php, acessado em 20.04.11

trabalho e orçamento da OIT, financiado por seus Estados Membros; d) eleger o Conselho de Administração.

4.3.1.2 Conselho de Administração

O supracitado órgão da estrutura da OIT é explicado, no site oficial²⁹, da seguinte maneira:

O Conselho de Administração da OIT é formado por 28 representantes dos governos, 14 dos trabalhadores e 14 dos empregadores. Dez dos postos overnamentais são ocupados anentemente pelos países de maior importância industrial (Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos da América, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia). Os representantes dos demais países são eleitos a cada três anos pelos delegados governamentais na Conferência, de acordo com a distribuição geográfica. Os empregadores e os trabalhadores elegem seus próprios representantes em colégios eleitorais separados.

- O Conselho de Administração possui como funções:

a) decidir sobre a política da OIT; b) estabelecer o programa e o orçamento da OIT; c) eleger o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

4.3.1.3 “Bureau”, Repartição ou Secretaria Internacional do Trabalho

É a Secretaria da Organização

Internacional do Trabalho, sendo órgão permanente no qual se concentra a maioria das atividades de administração voltadas para a realização dos objetivos estratégicos da OIT.

É dirigido pelo Conselho de Administração, que elege, periodicamente, o seu Diretor-Geral.

Cabe aqui transcrever o § 1º., do artigo 10 da Constituição da OIT:

A Repartição Internacional do Trabalho terá por funções a centralização e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe competesubmeter às discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração.

A Repartição Internacional do Trabalho, portanto, busca, conforme Ricardo Antônio Silva Seitenfus³⁰, alcançar os seguintes objetivos:

“a) preparar os textos das convenções e recomendações; b) divulgar as informações sobre o mundo do trabalho através de relatórios e publicações periódicas; c). preparar tecnicamente a ordem do dia das conferências; d) prestar assistência legislativa, quando solicitada, aos países-membros; e)

29 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/inst/struct/conselho.php>, acessado em 20.04.11.

30 SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. “Manual das Organizações Internacionais”. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997, p. 164.

velar pela execução aplicação das convenções firmadas pelos países-membros”.

4.4 DOCUMENTOS

4.4.1 Convenção Internacional

Como já salientado por nós,³¹ a

Convenção Internacional é um tratado-lei multilateral, ratificável, que não admite ressalva. São os instrumentos normativos internacionais mais importantes, que derivam da Conferência Internacional do Trabalho, órgão da OIT. São editadas e votadas pelos representantes dos estados membros, dos empregadores e dos trabalhadores. (...) Para aprovação da Convenção são exigidos os votos favoráveis de 2/3 dos delegados presentes.

Complementamos³², explicando que:

A Convenção Internacional adquire vigência no plano internacional doze meses após a ratificação de pelo menos dois países membros. Se nenhum ou apenas um país ratificar, não adquire vigência no plano internacional.

Adquirida a vigência no plano internacional, cria-se a obrigação para os Estados membros da OIT de no

prazo de doze ou dezoito meses (o prazo depende do texto da Convenção) submeter-se a ratificação, por esta razão; a vigência não se confunde com a eficácia jurídica resultante de sua aplicação.

Ratificação é o processo pelo qual passam as convenções internacionais para lhes prestar validade e eficácia na ordem jurídica interna do estado soberano. No Brasil, o Presidente da República é que tem, por delegação constitucional, a obrigação e o dever de, através de uma mensagem presidencial, encaminhar para aprovação do Congresso Nacional, a ratificação de um tratado internacional (é uma obrigação internacional). Aprovada pelo Congresso Nacional (se não aprovar é arquivado), devolve ao Presidente da República, que por sua vez não está obrigado a ratificar. Ele pode promulgar ou vetar.

Em relação à vigência da Convenção da OIT, é lembrado³³ que:

- a) não se deve confundir vigência internacional da convenção com a sua eficácia jurídica no âmbito do Estado-membro, ou seja, não se confunde a vigência internacional com a nacional;
- b) a vigência internacional da convenção inicia-se a partir do momento em que o instrumento é adotado pela

31 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. Ob. Cit., p. 81.

32 *Ibidem*, p. 81.

33 JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. “Manual de Direito do Trabalho”. 2a. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 18.

Conferência, sendo assinado pelo Presidente da referida reunião e pelo Diretor-Geral da RIT.

4.4.2 Recomendação Internacional

Da mesma forma, explicamos³⁴ que:

A Recomendação, por sua vez, é o instrumento normativo também aprovado por conferência de organismo internacional, porém não sendo „tratados internacionais“, haja vista que não são suscetíveis de ratificação, não criando, salvo exceções, obrigações para os Estados membros, apenas sugerindo normas que podem ser adotadas pelo legislador dos países membros.

5 PRIMEIRAS CONVENÇÕES DERIVADAS DA ENCÍCLICA *RERUM NOVARUM*

É importante que se analisem, prioritariamente, algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho que foram consideradas fundamentais, conforme se verifica no *site* específico desse importante organismo internacional³⁵, no seguinte teor:

5.1 CONVENÇÃO 1 DA OIT SOBRE AS HORAS DE TRABALHO (INDÚSTRIA)

Convocada em Washington pelo governo dos Estados Unidos da América em 29 de outubro de 1919 e aprovada na 1ª. Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 28 de novembro de 1919, entrou em vigor no âmbito internacional em 13 de junho de 1921. O Brasil jamais ratificou esta Convenção.

O seu primeiro artigo estabelece que o termo empresa industrial significa a) as minas, pedreiras e extração de qualquer espécie; b) as indústrias em geral;

c) a construção, reconstrução, manutenção, reparação, alteração ou demolição de edifícios e construções de todos os tipos; d) transporte de passageiros ou de mercadorias por via rodoviária, ferroviária ou fluvial, marítima ou terrestre, incluindo a movimentação de mercadorias nas docas, cais e armazéns, com exceção do transporte manual.

O artigo 2º. da supracitada Convenção determina que em todas as empresas públicas ou privadas industriais ou em seus escritórios, seja qual for a sua natureza, as horas de trabalho dos serviços não deve exceder oito horas por dia e 48 semanais, exceto nos seguintes casos: a) as disposições desta Convenção não são aplicáveis aos titulares de cargos de supervisão ou gerência ou de um cargo de confiança; b) que, por costume, lei ou acordo entre empregadores e organizações de trabalhadores (na ausência de tais organizações, incluindo representantes de empregadores e trabalhadores) a duração do trabalho de um ou mais dias semana seja inferior a oito horas, com possibilidade de ultrapassar tal duração por autorização de autoridade competente, um acordo entre representantes. O excesso de prazo previsto

34 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. Ob. Cit., p. 82.

35 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/normas.php>, acessado em 20.04.11

no presente número nunca será superior a uma hora diária; c) quando os trabalhos são realizados por equipes, a duração de horário de trabalho poderá ser superior a oito horas por dia e 48 semanais, desde que com regramento especial dentro de 3 semanas ou menos.

De acordo com o artigo 3º., “o limite de horas de trabalho previsto no artigo 2º. poderão ser ultrapassados em caso de acidente ou de risco grave de acidente, trabalho urgente para ser feito em máquinas ou vegetal, ou em casos de força maior, mas apenas as necessárias para evitar interferências graves no funcionamento normal da empresa”.

Nos artigos 4º. a 8º. a OIT aponta várias exceções, além dos organismos que podem limitar ou estender a regra geral, além de aplicar sanções.

A partir do artigo 9º., a supracitada Convenção nos aponta regras especiais para alguns países, como Japão e Índia britânica, sendo que no artigo 11 determina que as disposições da presente Convenção não se aplicam à China, Pérsia e Siam, devendo ser reanalisado em outra reunião da Conferência Geral.

No artigo 12 aponta que os efeitos da presente Convenção poderá ser adiado para a Grécia até 01 julho de 1924 para algumas empresas industriais, o mesmo ocorrendo para a Romênia, no artigo seguinte.

Conforme artigo 14 ficou determinado que as disposições da presente Convenção podem ser suspensas pelo governo de cada país em caso de guerra ou eventos que ameacem a segurança nacional.

Nos artigos subsequentes são

apresentadas as regras de ratificação e, por fim, o artigo 21 pelo menos uma vez a cada dez anos, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a conveniência de incluir na agenda da Conferência questão da revisão ou alteração.

5.2 CONVENÇÃO 2 DA OIT SOBRE O DESEMPREGO

Convocada na mesma situação anterior, entrando em vigor no âmbito internacional em 14 de julho de 1921, sendo que da mesma forma o Brasil não a ratificou.

O primeiro artigo da Convenção supracitada estabelece que, no mínimo a cada três meses, o membro que a ratificar deverá comunicar à Organização Internacional do Trabalho, todos os dados estatísticos ou outros disponíveis sobre desemprego, incluindo os relatórios sobre medidas tomadas ou previstas para combater o desemprego.

Já o artigo segundo frisa que qualquer membro que ratificar a presente Convenção deverá estabelecer um sistema de agências de emprego públicos colocado sob o controle de uma autoridade central, com comissões nomeadas, incluindo representantes dos trabalhadores e dos empregadores, que aconselhará sobre questões relativas ao funcionamento de tais agências.

O seguro desemprego é o motivo do terceiro artigo, sendo que os membros que ratificarem esta Convenção e que possuam

tal instituto deverão tratar os desempregados nacionais da mesma forma que aqueles que sejam de outro país mas tenham trabalhado formalmente no mesmo.

Nos artigos subsequentes são apresentadas as regras de ratificação e, por fim, o artigo 8º. aponta que qualquer membro que ratificar a presente Convenção compromete-se a aplicar as suas disposições o mais tardar em 01 de julho de 1921, e tomar as medidas necessárias para dar cumprimento a estas disposições.

5.3 CONVENÇÃO 3 DA OIT SOBRE PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Convocada em Washington pelo governo dos Estados Unidos da América em 29 de outubro de 1919 e aprovada na 1ª. Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 28 de novembro de 1919, entrou em vigor no âmbito internacional em 13 de junho de 1921, sendo revisada em 1952 pela Convenção 103. O Brasil a ratificou em 26 de abril de 1934, sendo denunciado em 26 de julho de 1961, tendo ratificado a Convenção 103 em 18 de junho de 1965. Houve nova revisão em 2000, pela Convenção 183 da OIT, mas o Brasil ainda não a ratificou.

No seu primeiro artigo há a determinação do que seja a empresa industrial, nos mesmos moldes do artigo primeiro e letras da Convenção 1 da OIT.

Conforme artigo 2º. da presente Convenção, o termo mulher compreende qualquer pessoa do sexo feminino, independentemente da sua idade ou

nacionalidade, casada ou não, e filho entende-se qualquer filho, legítimo ou não.

Em todas as empresas industriais ou comerciais, públicas ou privadas, ou em qualquer ramo, exceto para as empresas em que os trabalhadores são membros de uma família, a mulher: a) não estará autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas após o parto; b) o direito de sair do trabalho pela apresentação de um atestado médico de que o seu parto provavelmente ocorrerá no prazo de seis semanas; c) receber, durante o período em que ele está ausente em “a)” e “b)” suficiente para manter os benefícios e as crianças com boa saúde, tais benefícios, cujo montante exato será determinado pela autoridade competente cada país será atingido pelo Tesouro ou pagar por um sistema seguro. As mulheres devem também ter direito a assistência gratuita de um médico ou de uma parteira. O erro do médico ou parteira no cálculo da data de vencimento não pode impedir a mulher de receber os benefícios a que têm direito a partir da data do atestado médico, a data em que o parto; d) terá direito, em qualquer caso, a dois descansos de meia hora, para permitir a amamentação.

O artigo 4º. estabelece que quando uma mulher está ausente do trabalho em virtude das letras “a)” ou “b)” do artigo 3º. do presente Acordo, ou permanece ausente do trabalho por mais tempo, como resultado de uma doença, de acordo com um atestado médico ligado à gravidez ou ao parto, deve ser considerada ilegal a dispensa nessas hipóteses.

Do artigo 5º. ao 8º. trazem as regras de ratificação e o artigo 9º. estabelece que qualquer membro que ratificar a presente Convenção compromete-se a aplicar as suas

disposições o mais tardar em 01 de julho de 1922, e tomar as medidas necessárias para dar cumprimento a estas disposições.

5.4 CONVENÇÃO 4 DA OIT SOBRE O TRABALHO NOTURNO (MULHERES) – EXTINTA

Também aprovada na 1ª. Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, foi ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934, mas denunciado em 12 de maio de 1937. Houve revisão da supracitada Convenção pela 41, ratificada e denunciada pelo Brasil e, por último, pela 89, ratificada em 25 de abril de 1957 e vigente até a presente data.

O artigo 1º. traz a mesma explicação dos artigos primeiros das Convenções 1 e 3 da OIT, sobre o que é a empresa industrial.

Conforme o seu artigo 2º., para os efeitos da presente Convenção, o termo “noite” significa um período de 11 horas consecutivas, pelo menos, que compreende as dez horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte, sendo que nos países que não recebem qualquer regulação governamental quanto ao emprego das mulheres nas empresas industriais, a noite pode, provisoriamente, e por um período máximo de três anos, ou seja, a critério do governo, um período de apenas dez horas que incluem o intervalo das dez horas da noite até as cinco horas da manhã.

Já no artigo 3º., as mulheres sem distinção de idade não devem ser empregadas para trabalhar durante a noite, em qualquer empresa pública ou privada industrial, ou em qualquer ramo de empresas, exceto aqueles que são apenas membros de uma família.

O artigo 4º. Determina que o artigo 3º. não se aplica: a) nos casos de força maior; b) se o trabalho está relacionado a matérias-primas ou materiais que possam modificar ou se perder.

Da mesma forma como já ocorreu com outras Convenções da OIT, o artigo 5º. estabelece que na Índia e no Siam os Governos podem suspender a aplicação do artigo 3º. do presente Acordo, exceto com relação às fábricas, conforme definido pela legislação nacional e, no artigo sexto, há previsão de redução para 10 horas por sessenta dias ao ano o período noturno, para as empresas industriais que estão sujeitos à influência das estações do ano e em todos os casos em que circunstâncias excepcionais o exigirem.

No artigo 7º. da Convenção supracitada, afirma que em países onde o clima de trabalho diurno é particularmente difícil, o período noturno pode ser mais curto do que o prescrito nos artigos anteriores, desde que durante o dia, conceda-se descanso compensatório.

5.5 CONVENÇÃO 5 DA OIT SOBRE A IDADE MÍNIMA (INDÚSTRIA)

Entrou em vigor no âmbito internacional no ano de 13 de junho de 1921. No Brasil, foi ratificada em 26 de abril de 1934 e denunciada em 28 de junho de 2001, tendo em vista a ratificação da Convenção 138 da OIT, na mesma data, entrando em vigor exatamente um ano após.

O artigo 1º. da Convenção 138 da OIT estabelece que os Estados Membros ratificantes deverão abolir o trabalho infantil e elevar a idade de admissão a emprego de adolescente.

Já o artigo 2^o. da Convenção supracitada é dividido em cinco partes, quais sejam: 1) proibição de trabalho em idade inferior à legal; 2) notificação do Diretor Geral para informar o aumento de idade para admissão ao emprego; 3) a idade mínima fixada pelo Estado Membro não pode ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou de, no mínimo, 15 anos de idade; 4) Estados Membros com economia e condições de ensino não desenvolvidas podem ter trabalhadores a partir dos 14 anos de idade; 5) Estados Membros com trabalhadores a partir dos 14 anos de idade devem encaminhar relatórios anuais sobre a continuidade dessa situação e um prazo para finalizar tal prática.

O seu artigo 3^o., por sua vez, é dividido em três partes: 1) a fixação da idade de 18 anos quando o serviço ou o trabalho forem prejudiciais à saúde, à segurança e à moral do trabalhador; 2) definição por legislação nacional ou através da autoridade competente de quais são estas atividades; 3) autorização de trabalho a partir dos 16 anos de idade desde que respeitem a primeira parte do presente artigo.

Os Estados Membros podem estabelecer, após consulta às Entidades Sindicais, quais são as exceções à regra do artigo anterior, conforme artigo quarto da Convenção 138 da OIT.

O próprio artigo 5^o. prevê como exceções, mesmo que parcialmente, quando o Estado Membro possuir economia e condições administrativas não desenvolvidas.

O trabalhador, a partir dos 14 anos, também poderá ser utilizado quando houver cursos de educação ou treinamento, programas de treinamento ou de orientação vocacional,

conforme artigo sexto da Convenção 138 da OIT.

O artigo 7^o. prevê, inclusive, que poderá haver trabalho de trabalhadores a partir dos 13 anos, em atividades leves que não prejudiquem a sua saúde, muito menos a sua frequência à escola podendo, ainda, a autoridade competente, excepcionalmente, diminuir tal idade para 12 anos.

Licenças para trabalhadores em representações artísticas podem ser encontradas no artigo 8^o. da supracitada Convenção Internacional, desde que exista a limitação de horas de trabalho e condição especial para tal permissão.

O artigo 9^o. determina que os Estados Membros devem escolher as autoridades competentes e devem estabelecer sanções a serem praticadas pelas mesmas, além dos documentos necessários de os empregadores apresentarem em caso de qualquer fiscalização.

5.6 CONVENÇÃO 6 DA OIT SOBRE TRABALHO NOTURNO DOS “MENORES” (INDÚSTRIA)

Convocada nas mesmas situações anteriores, entrando em vigor no âmbito internacional em 13 de junho de 1921, sendo que o Brasil a ratificou em 26 de abril de 1934, estando vigente até o presente momento, revisado pela Convenção 90, de 12 de junho de 1951, não ratificado pelo nosso querido país.

Traz em seu artigo primeiro as mesmas informações da maioria das convenções anteriores, sobre o que significa o termo

empresa industrial.

De acordo com o artigo 2º., os menores de 18 anos não podem trabalhar em horário noturno, exceto se trabalharem para a sua família, mas há exceção para os trabalhadores com mais de dezesseis anos, empregadas em empresas industriais que, em razão de sua natureza, devam necessariamente ser contínuos, dia e noite, como é o caso das seguintes empresas: a) fabricação de ferro e aço, obras em que são utilizados fornos de revérbero ou regeneração e galvanização de chapas metálicas ou fios (exceto o processo de decapagem química); b) produção de vidro; c) fabricação de papel; d) engenhos de fabricação de açúcar bruto; e) mineração de ouro.

Conforme o seu artigo 3º., para os efeitos da presente Convenção, o termo “noite” significa um período de 11 horas consecutivas, pelo menos, que compreende as dez horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte, com algumas exceções, como o trabalho em países tropicais.

Já o artigo 4º. traz que as disposições dos artigos 2º. e 3º. não se aplicam ao trabalho noturno de menores de dezesseis a dezoito anos, sendo menor essa idade para o Japão (15 anos) e para a Índia (14 anos), conforme os artigos 5º./6º., respectivamente.

O artigo 7º. estabelece que a autoridade competente pode suspender a proibição do trabalho noturno, em relação aos jovens com idade de dezesseis e dezoito anos, nos casos mais graves ou quando o interesse nacional assim o exigir.

Do artigo 8º. ao 11 trazem as regras de ratificação e o artigo 12 estabelece que qualquer

membro que ratificar a presente Convenção compromete-se a aplicar as suas disposições o mais tardar em 01 de julho de 1922, e tomar as medidas necessárias para dar cumprimento a estas disposições.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso intuito, no presente estudo, foi o de proporcionar uma análise da influência que a Encíclica *Rerum Novarum*, de 15 de maio de 1891, trouxe para a sociedade mundial, em uma época em que a globalização sequer era imaginada.

A evolução da supracitada Encíclica, tanto das outras 85 elaboradas pelo Papa Leão XIII, quanto as comemorativas dos seus 40, 70 e 100 anos, também foi motivo de nosso trabalho.

Finalizamos com a análise do mais importante organismo internacional do trabalho e suas primeiras Convenções, demonstrando que a base da Encíclica *Rerum Novarum* encontra-se na maior parte das primeiras 6 Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE MELLO, Celso D. “Curso de Direito Internacional Público”. Volume I, 14ª. ed., Renovar: Rio de Janeiro, 2002.

ALMEIDA, Ronald Silka de; EGGERS, Andréia. “Trabalho fator de inclusão social e a educação”, “O Estado e a Atividade Econômica – O Direito Laboral em perspectiva”. Coordenadores:

- Marco Antônio César Villatore; Roland Hasson. v. 1, Curitiba, Juruá, 2007.
- ARISTÓTELES. "A Política". tradução brasileira Therezinha Monteiro Deutsch e Baby Abrão. São Paulo, Nova Cultural, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro. "Curso de Direito do Trabalho". 2ª ed. São Paulo, LTr, 2006.
- DELGADO, Mauricio Godinho. "Curso de direito do trabalho". 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson; PINTO, José Augusto Rodrigues. "Curso de direito do trabalho". 16ª. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. "Manual de Direito do Trabalho". 2ª. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.
- LEÃO XIII. "*Rerum Novarum*: Carta Encíclica de sua Santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários". Tradução: Manuel Alves da Silva, S.J. 18ª. ed. São Paulo: Editora Paulinas. 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Direito do Trabalho na Constituição de 1988". São Paulo: Saraiva, 1991.
- _____. "Teoria geral do Direito do Trabalho". São Paulo: LTr, 1998.
- _____. "Curso de Direito do Trabalho". 21ª. ed. São Paulo, Saraiva, 2006.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sobre a OIT*. Disponível em: <http://www.oit.org>.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. "Direito do Trabalho Doméstico", 4ª. ed., São Paulo: LTr, 2011.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. "Comentários à CLT", 17ª. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- _____. "Princípios Gerais de Direito Sindical". 2ª. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998.
- _____. "Direito do Trabalho & Direito Processual do Trabalho: novos rumos". 2ª. ed. (ano 2002) – 4ª. tir. Curitiba: Juruá. 2006.
- SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. "Manual das Organizações Internacionais". Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.
- STÜRMER, Gilberto. "A liberdade sindical na constituição da república federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a convenção 87 da organização internacional do trabalho", tese apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC – como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito, Orientadora: Professora Doutora Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. "Convenções da OIT", LTr: São Paulo, 2ª. ed., 1998.
- _____. "Curso de Direito do Trabalho". Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- _____. "Direito Constitucional do Trabalho". Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- _____. "Direito Internacional do Trabalho". 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.
- _____. VIANNA, José Segadas; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. "Instituições de Direito do Trabalho", Volume II, LTr: São Paulo, 21ª. ed., 2003.
- _____. "Curso de Direito do Trabalho". 2ª. ed., Rio de Janeiro, Renovar, 2004.
- VILLATORE, Marco Antônio. "Direito do Trabalho

no MERCOSUL e nas Constituições dos Estados Partes”, in *Revista de Derecho Internacional y del Mercosur*, Año 8, n. 5, Buenos Aires: La Ley, Octubre de 2004, p. 53.