

**XXIV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - UFS**

**EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS
REFLEXOS NAS RELAÇÕES SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

CRISTHIAN MAGNUS DE MARCO

CARLOS AUGUSTO ALCÂNTARA MACHADO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;

Coordenadores: Carlos Augusto Alcântara Machado, Clóvis Marinho de Barros Falcão, Cristhian Magnus De Marco– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-055-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34



XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS
EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS REFLEXOS NAS
RELAÇÕES SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

APRESENTAÇÃO

É com grande alegria e satisfação, honrados mesmo, que apresentamos à comunidade acadêmica esta obra coletiva, composta por 26 (vinte e seis) artigos defendidos após prévia, rigorosa e disputada seleção no Grupo de Trabalho (GT) intitulado Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais durante o sempre esperado Encontro Nacional do CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito). Já sua vigésima quarta edição, o prestigiado evento, que compõe o calendário jurídico nacional, foi constituído de 44 (quarenta e quatro) Grupos de Trabalho e desenvolveu-se entre os dias 03 e 06 de junho de 2015, na Universidade Federal de Sergipe (UFS), em Aracaju (SE). Teve como tema central DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do milênio. Consoante destacado no texto de apresentação do evento e veiculado na página web do CONPEDI, buscou-se com tal temática revelar a dimensão do desafio que as diversas linhas de investigação do Direito enfrentam nos dias atuais, considerando a complexidade do processo de globalização. Assim ocorreu, de fato.

Os artigos que compõem a presente coletânea possuem grande relevância, pois fruto do desenvolvimento da pesquisa do Direito no Brasil; demonstram rigor técnico, originalidade, além de relacionar os desafios constitucionais para o desenvolvimento da cidadania nas décadas iniciais do milênio.

Entre os temas tratados na obra ora apresentada, particularmente com foco no Direito Constitucional e no Direito Internacional, evidencia-se a preocupação dos autores com a dignidade humana nas relações de trabalho e com os direitos humanos fundamentais do trabalhador em especial. Não menos importantes foram os trabalhos que enfrentam os limites do capitalismo, a função social da empresa, a judicialização do direito à saúde, a eficácia dos serviços públicos, bem como os artigos que abordam a proteção jurídica da vida privada, o direito à informação, a mediação e o acesso à justiça.

A presente obra coletiva é de grande valor científico. Dela podem ser extraídas visões questionadoras do direito, suas problemáticas, sua importância para a concretização dos

direitos humanos fundamentais e, particularmente, seus reflexos nas relações sociais e empresariais. Ótima leitura a todos!

Aracaju, julho de 2015.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Professor Doutor Carlos Augusto Alcântara Machado (UFS)

Professor Doutor Clóvis Falcão (UFS)

Professor Doutor Cristhian Magnus De Marco (UNOESC)

ANÁLISE DA INTERNACIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DAS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT

L'ANALYSE D'INTERNATIONALISATION DE DROIT DU TRAVAIL À LA LUMIÈRE DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS DE LOIT

Cristiana Maria Santana Nascimento

Resumo

O presente estudo tem o objetivo de reflexão do Direito Internacional do Trabalho, segmento do Direito Internacional Público e Privado, propondo um perfil histórico do surgimento da OIT, a sua estrutura e composição deste organismo internacional fundamental para a garantia dos direitos humanos do trabalhador na visão internacional. O presente trabalho visa analisar a aplicação das normas de Direito Internacional do Trabalho, suas convenções e recomendações internacionais do trabalho, reconhecidas como essenciais, suas ratificações e não ratificações no ordenamento jurídico brasileiro, além da previsão na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho para que seja uma inspiração na efetivação das normas trabalhistas com padrões trabalhistas respeitosos.

Palavras-chave: Oit convenções recomendações- aplicação- ratificação não ratificação

Abstract/Resumen/Résumé

Cette étude vise à la réflexion de Droit International du travail, segment du Droit International Public et Privé, offrant un profil historique de l'émergence de l'OIT, sa structure et la composition de fondamentaux organisme international clé pour garantir la droits de l'homme des travailleurs dans la vision internationale. Cette étude vise à examiner l'application des règles du droit international du travail, ses conventions et ses recommandations de l'uvre reconnues comme essentielles par l'OIT, en plus de la prévision de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail à être une source d'inspiration dans l'efficacité des normes du travail pour les normes du travail respectueux.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Oit, Conventions, Ratification application, Recomendações, Pas de ratification

INTRODUÇÃO

Este presente artigo tem enfoque no Direito Internacional do Trabalho, traçando um perfil histórico até a atualidade perante a evolução e as distorções encaradas, tomando como finalidade norteadora da pesquisa a análise da formação da Organização Internacional do Trabalho, suas convenções, recomendações, aplicações, ratificações e não ratificações pelo Brasil; o funcionamento de toda a operacionalidade da Lei, referenciada, a iterativa jurisprudência dos Tribunais, como também, o estudo da doutrina clássica, histórica sobre o assunto.

Em decorrência da importância sobre a matéria, busquei respaldo sobre o tema por meio de leitura de artigos científicos, fontes primárias, revistas especializadas, e observamos a função normativa das convenções e recomendações para uma justiça igualitária e social. Note-se que existem diversas convenções e recomendações na OIT, quais sejam: liberdade sindical, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, entre outras que serão abordadas neste artigo.

Com o avanço da legislação e do ordenamento jurídico, a pesquisa será utilizada por meio de métodos como ordem pedagógica no processo racional e determinado para o conhecimento ou demonstração de como procederemos para chegar a um determinado fim.

As metodologias adotadas neste artigo terão como base a aplicação do método indutivo capaz de revestir e guarnecer de maneira racional, indo além da interpretação das leis e de pesquisa metodológica qualitativa em virtude da vida social, civil e jurídica precedido em pesquisas bibliográfica, avaliando livros, revistas, periódicos vinculados à temática do direito internacional. Tem a finalidade de estabelecer um elo envolvendo o método histórico, relativo a história, fatos na formação das sociedades que abrangerá o método evolutivo, comparando o desenvolvimento e as transformações graduais e progressivas nos olhares das relações internacionais.

Tais afirmações vêm enquadradas em primeiro momento, sobre Direito Internacional do Trabalho numa ascendência evolutiva, a Organização Internacional do Trabalho, sua estrutura e composição. Em segundo momento, examinar a aplicação das normas de Direito Internacional do Trabalho: procedimentos contenciosos, papel da Comissão de Peritos e papel do Comitê de Liberdade Sindical. Depois, analisar as convenções e recomendações internacionais do trabalho e sua aplicação no Brasil.

Por fim, abordar sobre a Declaração da OIT e os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho precedendo a Conclusão pontos relevantes, como também, incluir as referências bibliográficas de renomados autores e juristas, como, por exemplo, Ericson Crivelli, Valério Mazzuoli, Paulo Henrique Portella, entre outros.

1. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O Direito Internacional do Trabalho é um segmento do Direito Internacional. O Direito Internacional do Trabalho é público quando se relaciona com a Organização Internacional do Trabalho e diversas normas, protegendo o trabalhador nos planos nacional e internacional. O Direito Internacional Privado também tem relação com o Direito do Trabalho porque as normas são aplicadas no âmbito da relação de emprego, os conflitos de leis sociais trabalhistas no espaço com conexão ao direito internacional. O Direito do Trabalho Internacional diferencia-se do Direito Internacional Privado do Trabalho, pois aquele pertence ao Direito Internacional Público.

Os antecedentes históricos do Direito Internacional do Trabalho se remetem a um processo formado por lutas políticas, sociais e avanço no Estado Moderno, libertando dos padrões concedidos no período feudal.

No tocante ao Direito Interno dos Estados, existem as chamadas teorias monistas e dualistas. A primeira se refere teoria monista, adotada atualmente, que apresenta uma subdivisão, havendo defensores da primazia do Direito interno, por exemplo, Hegel, em conformidade com a superioridade da soberania estatal, e aqueles, como Kelsen, que abraçam a ideia de prevalecer o Direito Internacional. (GARCIA, 2014, p.106).

O monismo adotado por Hegel defende que há apenas uma ordem jurídica no Direito Internacional:

Se esta norma, que fundamenta os ordenamentos jurídicos de cada um dos Estados, é considerada como norma jurídica positiva- e é o caso, quando se concebe o direito internacional como superior a ordenamentos jurídicos estatais únicos, abrangendo esses ordenamentos de delegação- então a norma fundamental- no sentido específico aqui desenvolvido, de norma não estabelecida, mas apenas pressuposta- não mais se pode falar em ordenamentos jurídicos estatais únicos, mas apenas como base do direito internacional (KELSEN, 2011).

Miguel Reale entende que, diante da visão monista, não há que pensar na justiça como uma ideia reguladora fora da experiência, e sim, como um valor imanente à experiência jurídica e com esta se confundindo em seu envolver histórico. (REALE, p.175)

Na concepção dualista, defende que o estado e o Direito são realidades distintas e independentes. Caberia ao Direito Internacional, a ideia de regular as relações entre Estados ou estes e organizações internacionais e ao Direito Interno, incumbiria à regulação da conduta do Estado com indivíduos. (MAZZUOLI, 2011, p. 76)

Ainda nesse sentido, Mazzuoli, conclui a ideia de que para os defensores da teoria dualista, o Direito Internacional não é o Estado que está para o Direito Internacional e sim, este que está para aquele. Logo, para que o Direito Internacional seja integrado à ordem interna, é necessário que alcance também como parte integrante do Direito Estatal. (MAZZUOLI, 2011).

O processo histórico de formação do Direito Internacional do Trabalho que ocasionou em seguida, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) leva às décadas do século XIX. Alguns autores, como Nicolas Valticos, entendem que o marco inicial de criação da legislação internacional do trabalho apresenta três etapas. A primeira, de natureza doutrinária, delinea a elaboração do que viria a ser Direito Internacional do Trabalho, a segunda, de natureza política, por reivindicações das organizações de trabalhadores e a terceira, de natureza institucional por iniciativas oficiais para elaboração de uma legislação internacional.

O fundamento do Direito Internacional do Trabalho aponta motivos de ordem econômica, social e técnica. Os de ordem econômica traz a ideia de que os Estados que tivessem adotado as normas de proteção não sofreriam prejuízos no cenário do comércio internacional, combatendo as práticas de *dumping social*. Os de caráter social decorrem dos princípios de justiça social, por exemplo, o Tratado de Versalhes que criou a Organização Internacional do Trabalho e a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948¹ estabelecem princípios de promoção e proteção aos direitos trabalhistas. As razões técnicas remetem, por exemplo, às convenções e recomendações e estudos da OIT. (MAZZUOLI, 2011, p.1009).

Atualmente, o Direito Internacional do Trabalho, mais precisamente depois da metade do século XX, mostra o impacto jurídico que teve no plano interno dos estados, ou seja, as normas internas começaram a ter mais força. Diante disso, o Direito do Trabalho por ser de valor social, pode-se dizer que existem temas econômicos, administrativos, educacionais, ambientais, agrários dentro das normas internas e internacionais.

¹ O artigo 22 Declaração Universal de Direitos Humanos transmite a ideia de "toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento de sua personalidade".

1.1. Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A eclosão da Organização Internacional do Trabalho remete à necessidade do Direito Internacional do Trabalho em regulamentar os direitos e obrigações da relação entre empregados e empregadores para todos os Estados. Todavia, não só de proteção dos direitos trabalhistas este ramo do direito existe, e sim, o resguardo na promoção da dignidade da pessoa humana e garantia da qualidade de vida.

A solidificação do Direito Internacional do Trabalho deu-se com a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, mas esse Direito não se limitava somente a esta organização internacional, tendo em vista a existência de outras organizações e instrumentos normativos, como no caso da Organização das Nações Unidas (ONU), Declaração Universal dos Direitos Humanos, Organização Mundial do Comércio (OMC), e alguns interessados, como por exemplo, a União Europeia e MERCOSUL. Tudo isso, para estabelecer o interesse, integração, proteção e observância dos padrões trabalhistas pelo mundo para gerir todas essas atualidades do Direito Internacional do Trabalho.

A personalidade jurídica da OIT está explícita no artigo 39 da Constituição da OIT, a qual terá plena capacidade para contratar, adquirir bens móveis e imóveis e deles dispor, bem como comparecer em juízo.

1.2. Estrutura da OIT

A OIT é, em suma, pessoa jurídica de Direito Internacional Público, de caráter – permanente e vinculada às Nações Unidas, com capacidade para contratar, adquirir bens móveis e imóveis e deles dispor, comparecer em juízo e gozando, “no território de cada um dos seus Estados-membros, dos privilégios e imunidades necessários à consecução de suas finalidades (MAZZUOLI, 2011, p.1017)”.

Sendo assim, a OIT é constituída pelos Estados-membros, nos termos do art.1º §§2º, 3º, 4º, da Constituição da OIT²:

² § 2º. Serão Membros da Organização Internacional do Trabalho os Estados que já o eram alo de novembro de 1945, assim como quaisquer outros que avenham a ser, de acordo com os dispositivos dos parágrafos 3º a 4º do presente artigo. 3º. Todo Estado-membro das Nações Unidas, desde a criação desta instituição e todo Estado que fora ela admitido, na qualidade de Membro, de acordo com as disposições da Carta, por decisão da Assembleia Geral, podem tomar-se Membros da Organização Internacional do Trabalho, comunicando ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceitou integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da

A OIT é composta por 185 países-membros. Qualquer membro poderá retirar-se voluntariamente, como dispõe o artigo 1º da Constituição da OIT e nos termos do seu § 5º deve o Estado apresentar aviso prévio, comunicando seu intento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, o qual surtirá efeito apenas dois anos depois de recebido; deve ainda satisfazer, até a última data, todas as suas obrigações financeiras assumidas.

Assim, se houver a saída de um Estado da organização, não o eximirá das obrigações decorrentes das convenções, não havendo que se falar da perda da eficácia, caso haja a retirada do Estado-membro. O procedimento de retorno do Estado deverá ser adotado o estabelecido para novos membros.

A estrutura da OIT é tripartite, ou seja, representantes dos Estados, entidades representativas dos empregadores e organizações dos empregados, em que são discutidos temas destacados, como: duração de trabalho, recrutamento de mão-de-obra, garantia de salário, proteção dos trabalhadores contra moléstias graves ou profissionais, acidentes de trabalho, proteção ao trabalho, e também, princípios fundamentais estabelecidos na Declaração de Filadélfia que incluem a liberdade de expressão, luta contra carência, penúria, carência. Outro ponto em destaque é a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais, que será objeto de trabalho em capítulo específico.

O artigo 2º da Constituição da OIT demonstra a estrutura orgânica da OIT composta por: a Conferência Internacional do Trabalho, Conselhos de Administração e a Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho.

A Conferência Internacional do Trabalho é conceituada por Portela como um “órgão central, supremo e plenário da OIT, reunindo todos os Estados-membros da entidade, reúne-se pelo menos uma vez ao ano, em Genebra e reuniões extraordinárias quando necessário (PORTELLA, 2010 p. 379)”.

A Conferência se reúne anualmente e é composta por quatro delegados de cada um dos Estados-membros, dos quais dois são do Governo, um dos empregadores e um dos empregados, podendo ser acompanhados por consultores técnicos, dois no máximo, os quais

Organização Internacional do Trabalho. 4º. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho tem igualmente poderes para conferir a qualidade de Membro da Organização, por maioria de dois terços do conjunto dos votos presentes, se a mesma maioria prevalecer entre os votos dos delegados -governamentais. A admissão do novo Estado-membro tornar-se-á efetiva quando ele houver comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização.

não são autorizados a tomar a palavra, a não ser que seja a pedido pelo delegado e autorização especial do Presidente da Conferência.

Consoante ainda, a Conferência pode deliberar com votos de 2/3 dos delegados que participarem da votação. Vale ressaltar que cada delegado terá direito de voto individual quanto às questões estabelecidas às deliberações. Conforme o artigo 4, §§ 2º e 3º, quando os não for designado um dos delegados não governamentais pelo Estado-membro, cabe a outro delegado tomar parte das discussões, mas não poderá votar. Se em virtude dos poderes que lhes confere houver a recusa da admissão de um dos delegados, as estipulações serão aplicadas como se o delegado não fosse designado.

Dessa forma, a finalidade da Conferência nada mais é que “delinear as diretrizes gerais das políticas e das ações da OIT elaborando convenções, recomendações e resoluções”. (PORTELA, 2010, p. 379)

Outro órgão da estrutura é o Conselho de Administração. Segundo Mazzuoli é órgão administrativo (diretivo e executivo) da OIT. É ele que administra, de forma colegiada, toda a Organização. “Que tem competência na escolha do local e ordem do dia das reuniões da CIT, das conferências regionais e técnicas, supervisão e orientação, elaboração de projeto orçamentário, comissões especiais de estudos (MAZZUOLI, 2011, p. 1021)”.

O conselho se reúne três vezes ao ano, em Genebra, e é composto, nos termos do artigo 7º da Constituição da OIT por 56 pessoas sendo, 28 representantes do Governo (10 nomeados pelos estados de maior importância industrial e 18 nomeados pelos estados-membros designados para este fim pelos delegados governamentais, os quais são excluídos pelos de maior importância industrial)³, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados, respectivamente eleitos pelos seus delegados à Conferência todos para o mandato de três anos. (verificar se está correto no site da OIT)

Em 1977, o Conselho de Administração aprovou a Declaração Tripartite de princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social discutida novamente em 2000. Em 1999, em plenário da 87ª Conferência da OIT foi considerada um grande “marco programático” para garantir o trabalho decente em escala global.

O Conselho também tem criado algumas comissões para a fiscalização das normas internacionais de proteção ao trabalho, por exemplo, Comissões Consultivas Regionais Asiática, Africana, Interamericana, Comissões de Indústrias e Análogas. (MAZZUOLI, 2011, p. 1022).

³ Os 10 estados-membros de maior importância industrial são: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos da América, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia. (PORTELA, 2010, p.380).

Por fim, o último órgão do tripartidarismo é a Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho, secretariado técnico-administrativo da OIT, sede em Genebra, 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, inquéritos, discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais conforme o Artigo 10, COIT.

Salienta Mazzuoli que o Bureau dedica-se a documentar e divulgar as atividades da Organização, “publicando convenções e recomendações adotadas, além de editar revista Internacional do Trabalho e Série Legislativa para a publicidade pelos países da OIT (MAZZUOLI, 2011, p. 1022)”.

A Repartição Internacional do Trabalho é composta por um diretor geral, designado pelo Conselho de Administração responsável, perante este, pelo bom funcionamento da Repartição e pela realização de todos os trabalhos que lhe forem confiados para mandato de cinco anos (artigo 8,§1º). A estrutura do pessoal será escolhida pelo diretor- Geral com regras adotadas pelo Conselho de Administração, entre pessoas com nacionalidade diversa para dar maior eficiência e os Estados-membros deverão se comprometer a respeitar o caráter internacional das funções do diretor- geral e do pessoal a não procurar influenciá-los. (artigo 9, §§1 ao 5 da Constituição da OIT).

Assim sendo, pode-se concluir que o Bureau tem funções de centralização e distribuição de todas as informações relacionadas à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime de trabalho (artigo 10 da Constituição da OIT).

2. APLICAÇÃO DAS NORMAS DE DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

As normas de Direito Internacional do Trabalho são compostas por órgãos e mecanismos que estimulam a sua aplicação e que permitem o controle da OIT para tornarem concretos os preceitos das convenções e recomendações internacionais do trabalho e das questões que são conexas.

Jean Claude Javillier e Bernard Gernigon consideram as normas como uma instituição internacional que produziu o maior número de instrumentos vinculativos e não vinculativos em matéria de direitos humanos. As regras ainda são encontradas no núcleo do mandato da OIT e seu trabalho diário. Considerado como padrões de vida mínimos como

referência ou indicadores de trabalho decente, ou, como elementos essenciais das fundações sócio-econômicas para a economia global.⁴

Ainda destacam que as normas são expressas na forma de uma lei estrita ou lei flexível, regras vêm para sintetizar a idéia de princípios abertamente discutido e acordado que refletem valores amplamente difundidos de que governos, empregadores e trabalhadores podem ser usados para estruturar os seus sistemas de mercado de trabalho⁵.

A Constituição da OIT adotou também dois procedimentos no combate ao descumprimento das normas internacionais que são a Reclamação e a Queixa, bem como dois órgãos, a Comissão de Peritos e o Comitê de Liberdade Sindical, a seguir abordados.

2.1. Procedimentos contenciosos: Reclamação e Queixa

Não basta criar e aprovar as normas internacionais. É preciso criar mecanismos de controle destas para funcionar no âmbito da OIT. Tais ferramentas ou procedimentos contenciosos são denominados Reclamações e Queixa.

Podemos entender por reclamação, quando um Estado-membro não se satisfizer a execução de uma convenção do qual seja parte, podendo dirigir-se à Repartição Internacional do Trabalho (RIT), transmiti-la pelo Conselho de Administração ao Estado e que pode julgar conveniente o problema.

O artigo 24 dispõe:

Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

Se o Conselho de Administração admite uma reclamação será criada uma comissão tripartite para analisar o caso. Esta comissão solicita informações ao reclamante ou ao estado

⁴ Las normas son la historia de la OIT. Como institución internacional que ha producido el mayor número de instrumentos vinculantes y no vinculantes en el ámbito de los derechos humanos, las normas siguen encontrándose en el núcleo del mandato de la OIT y de su labor cotidiana. Se consideren como normas de vida mínimas, como marcos de referencia o como indicadores de trabajo decente, o más recientemente, como elementos esenciales de los fundamentos socioeconómicos para la economía global. (JANVILLIER p. XVIII)

⁵ Se expresen bajo la forma de una ley estricta o de ley flexible, las normas vienen a sintetizar la idea de principios abiertamente debatidos y acordados que reflejan valores ampliamente sostenidos que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden utilizar para estructurar sus sistemas de mercado laboral. (JAVILLIER, p. XVIII)

reclamado, que poderá também pedir a este uma declaração sobre o objeto da reclamação ou até mesmo solicitar que o Diretor-Geral da OIT envie um representante do escritório Internacional do Trabalho ao país no sentido de obter informações sobre a temática. (CRIVELLI, 2010, p.86)

Caso não haja manifestação ou se o pronunciamento estatal não for condizente ao Conselho de Administração, a reclamação poderá tornar pública.

Outro procedimento contencioso que pode ser estabelecido é a Queixa enviada à Repartição Internacional do Trabalho em face de Estado-membro que não assegurou a execução de convenção que ambos tenham ratificado (PORTELA, 2010, p. 387).

1. Cada Estado-Membro poderá enviar uma queixa à Repartição Internacional do Trabalho contra outro Estado-Membro que, na sua opinião, não houver assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção que um e outro tiverem ratificado em virtude dos artigos precedentes.

O procedimento da queixa pode ser instaurado de *officio*, pelo Conselho de Administração, mediante representação de qualquer Estado-membro que seja ratificado a mesma convenção, pela representação de qualquer delegação a Conferência Internacional do Trabalho (artigo 26, §§ 1 e 4).

Recebida a queixa e após examiná-la, a Comissão redigirá um relatório do qual constarão não só suas verificações sobre os pontos levantados, como também, as medidas que recomenda para dar satisfação ao Governo queixoso e os prazos, dentro dos quais, as mesmas medidas devam ser assentadas em efetivação.

Entende-se também, que cada governo interessado deverá comunicar ao Diretor-Geral da RIT, no prazo de três meses, se aceita ou não as recomendações contidas no relatório da Comissão.

Vale observar que se um Estado-Membro não se assentir, 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 procedimento que lhe pareça conveniente para afirmar a execução das mesmas recomendações.

A Corte Internacional de Justiça poderá proferir decisão que modifique, afirme ou anule, sendo irrecorrível. Tal decisão tem natureza procedimental que são adotados novos procedimentos, como a oitiva de testemunhas, ampla liberdade que o Conselho de Administração tem em formar a composição.

2.2. Comissão de Peritos e Comitê de Liberdade Sindical

Como dito anteriormente, a estrutura da OIT gera em torno dos principais órgãos da OIT já abordados, mas também em dois outros órgãos que é o caso da Comissão de Peritos e Comitê de Liberdade Sindical.

O primeiro diz respeito à Comissão de Peritos que é um órgão técnico especializado da OIT, criada em 1926, com o fito de comprometimento por parte dos Estados-membros, aplicação das normas internacionais e adoção do que for inserido nas recomendações.

Os relatórios recebidos sobre as informações das convenções não ratificadas foram iniciados por esta Comissão em 1947 e logo após a aprovação do Conselho de Administração também foram inclusas análises sobre as convenções ratificadas.

Em 1957, a Comissão de Peritos pôde solicitar informações diretamente aos Estados sobre a aplicação prática da Convenção ratificada, informações sobre a submissão de Convenção à autoridade nacional. Esse mecanismo chamado de Solicitação Direta construiu certa autonomia aos peritos, passando a poder demandar e chegou a tornar um sistema jurisdicional.

A estrutura da Comissão é formada por vinte membros de nacionalidades diversas, eleitos pelo Conselho de Administração e proposta pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, o mandato dos membros é de três anos, sendo cabível a recondução e reuniões anuais. Possuem características de imparcialidade e independência e não obtém vínculos com qualquer Estado ou organizações profissionais. (PORTELA, 2010, p. 383).

Cabe à Comissão de Peritos observar as comunicações de caráter informativo sobre a observância de certas normas constitucionais e as de caráter declaratório, analisar os relatórios anualmente devidos em relação a certo número de convenções ratificadas, como também, os devidos por todos os Estados-membros, relativos à aplicação de normas internacionais sobre um mesmo tema que são escolhidas anualmente pelo Conselho de Administração e examinar as decisões de tribunais. (PORTELA, 2010, p. 383).

No ponto de vista de descumprimento de uma norma internacional, pode-se observar que existe a demanda direta, que é uma forma de pedido para o ente estatal adotar medidas necessárias para assim cumprir a norma e preceitos desrespeitados, também existe o contato direto que se a demanda direta não resolver, a Comissão propõe a solução e sugestão feita

pela Conferencia Internacional do Trabalho e estado interessado. Essa opção ocorrerá em casos importantes e órgãos da OIT podem suspender o exame durante um ano.

Se continuar a violação, comentários serão inseridos no relatório da Comissão, por meio de observações públicas, apresentados a todos os membros da CIT, que tomarão conhecimento para que seja adotada medida cabível.

Diante disso, a Comissão não julga, mas registra os casos de infrações não solucionados e encaminhará à CIT para tomar as medidas admissíveis.

O segundo órgão em destaque é o Comitê de Liberdade Sindical, criado em 1951, por decisão da 117ª reunião do Conselho de Administração, no sentido de promover a aplicação das normas internacionais, é uma comissão composta por nove membros, sendo três representantes do governo, três de empregados e três de empregadores, possuindo características de imparcialidade, pessoal e independência.

Os membros devem proceder a examinar a admissibilidade da queixa, submeter ao Conselho um relatório sobre os progressos realizados em todos os casos que merecem um exame mais detalhado, aprofundar e fazer recomendações do Conselho em qualquer ação apropriada, no caso de nenhuma resposta do Governo. (JAVILLIER, p.126)⁶

A expressão “Liberdade Sindical” pode ser entendida sob o sentido objetivo e subjetivo, este como direitos do sindicato no desempenho das suas atribuições legais e aquele, como um setor do direito do trabalho que tem como objeto o estudo da organização e da ação sindical. (NASCIMENTO, 2011, p. 163).

A Convenção 98 OIT, por exemplo, trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva vigente no Brasil desde a década de 1950.

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração; 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

⁶ Les membres doit: proceder à l'examiner la recevabilité des plaintes, soumettre au conseil d'administration un rapport sur les progrès réalisés pour tous les cas qui méritaient un examen plus approfondit et faire des recommandations ao Conseil concernant toute mesure appropriée en cas d'absence de réponse du gouvernement.(Javillier, p. XVIII).

Portanto, o Estado, mediante as leis, proíbe classes de trabalhadores de ter o direito a se filiar ou organizar sindicatos, como funcionários públicos, pois o direito de sindicalização é restrito ou vedado em algumas legislações e a Convenção n. 98 OIT não os discrimina. (NASCIMENTO, 2011, p. 171).

O Comitê estuda as queixas relativas a violações de convenções ratificadas ou não e reclamações e examina casos urgentes, os quais precisam de celeridade, casos relacionados à vida, liberdade das pessoas, autonomia sindical, dissolução de entidade sindical e outros não urgentes.

O procedimento ocorre da seguinte forma: instaura-se a denúncia escrita por meio da organização nacional interessada, outra internacional de empregados e empregadores com status consultivo da OIT ou entidades internacionais quando o problema atingir as associações que são afetadas, inadmite queixa feita por pessoa física, sociedade de fato, partidos políticos, assembleia e organização não-representativas.

Não sendo recebidas as queixas, os fatos serão encaminhados ao estado denunciado, que deverá se manifestar por prazo determinado. Tudo será em sigilo, salvo quando for necessário publicar comentários, conclusões e recomendações. Ao final, será feito um relatório que poderá decidir entre encaminhar ao Comitê ou arquivar, emprega-se também, a possibilidade do “contato direto” como no caso da Comissão de Peritos.

O contato direto pode ser proposto pelos órgãos de fiscalização ou, mais frequentemente, se necessário por parte dos governos, seja porque foi apresentada uma queixa contra eles, ou porque a aplicação da Convenção é difícil.

Os contatos diretos geralmente envolvem discussões entre o representante do director-geral, a personalidade independente, membro da Comissão de peritos ou funcionário de escritório, geralmente o ministro do Trabalho.

Ressalta-se que os casos mais graves em que o Comitê não resolver, serão transferidos para a Comissão da ONU-OIT de Investigação e Conciliação, por decisão do Conselho de Administração e a partir de recomendação prévia do próprio Comitê ou da iniciativa do Estado denunciado. (PORTELA, 2010, p. 386).

3. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT

3.1. Convenções

As convenções são consideradas tratados multilaterais com função normativa. São abertas a qualquer ratificação de Estado-membro da OIT.

As convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas. (MAZZUOLI, 2011, p. 1025).

Elas não diferem substancialmente dos tratados da sua espécie o que levou a celebração da Convenção de Viena, em 1969, são conhecidas por razões jurídicas, políticas, fáticas e de princípios de direito que ocasionaram a sua celebração com enunciados e direitos previstos. (CRIVELLI, 2010, p.72)

Destaca-se o artigo 5º da Convenção de Viena sobre Direitos dos Tratados aplica-se a todo tratado que seja o instrumento constitutivo de uma organização internacional e a todo tratado adotado no âmbito de uma organização internacional sem prejuízo de quaisquer normas relevantes da organização.

O procedimento de negociação é realizado na Conferência Internacional do Trabalho. Para as convenções serem aprovadas exigem o quórum de dois terços dos votos dos delegados presentes. Após a aprovação, devem ser submetidas às autoridades competentes para a ratificação no prazo de até um ano após encerramento da Conferência, ou excepcionalmente, dezoito meses. A ratificação deve ser depositada junto ao Diretor- geral do Bureau Internacional do Trabalho, o qual será informado sobre uma não- ratificação. (PORTELA, 2010, p. 379).

Para que façam cumprir dentro do próprio território, os Estados realizam processos de integração e recepção no ordenamento jurídico nacional que variam conforme a tradição jurídica e modelo adotado por cada Estado. Quanto à forma, um ordenamento jurídico poderá ser considerado após aprovação pelo parlamento nacional, bem como, pode entender importante reproduzir o conteúdo normativo e a lei específica. Também impende destacar que existe a obrigação genérica que terá como análise o conteúdo do conteúdo normativo da Convenção ratificada.

As convenções da OIT podem ser consideradas autoaplicáveis pelos Estados que as ratificam imediatamente, também são de princípios, as quais dependem da adoção de outras normas em âmbito nacional para a sua execução e promocionais, fixando objetivos promocionais alcançados e estabelecem programas e medidas a serem adotados. (PORTELA, 2010, p. 388).

Outra característica é que são considerados tratados multilaterais abertos, os quais não tem destinação, estando abertas à adesão dos Estados-membros da OIT ou à ratificação. “As convenções buscam a integração ao direito positivo dos países-membros e a universalização das normas protetivas ao trabalho (MAZZUOLI, 2011, p. 1025)”.

Vale ressaltar que as convenções também podem ser de princípios ou programáticas. As de princípios estabelecem normas gerais reguladas pelo estado e as programáticas fixam programas a serem respeitados por normas nacionais.

As convenções internacionais do trabalho serão vigentes caso seja ratificada por um número determinado de estados, previstos na própria convenção em prazo determinado e só terão vigência interna depois de já estarem vigorando no âmbito internacional não se concebendo que tenha validade interna. Em determinado país, se não vigorar internacionalmente podem ser denunciadas após dez anos com vigência indeterminada, sendo chamados de tratados permanentes e de instrumentos mutalizáveis. (MAZZUOLI, 2011, p. 1027).

3.2. Recomendações

Conforme o entendimento de Mazzuoli, as recomendações são instrumentos internacionais destituídos da natureza de tratados, adotados pela Conferência Internacional do Trabalho sempre que a matéria versada não possa ser ainda objeto de uma convenção.

Portela acrescenta que:

As recomendações são propostas de normas ou medidas que podem ser adotadas pelos estados em seus respectivos ordenamentos internos. Não são vinculantes, exceto pelo fato de que criam para o estado que as adota a obrigação de submissão de seu conteúdo à autoridade nacional competente para legislar ou para adotar outras providencias referentes à matéria versada dentro do prazo máximo de doze meses, ou excepcionalmente de dezoito meses. Sua aprovação requer o voto favorável de dois terços dos delegados presentes à sessão da CIT. (MAZZUOLI, 2011, p.387).

São fontes normativas inaugurais da OIT não possuem o mesmo trâmite dos tratados internacionais, pois não estão abertas a ratificações dos Estados-partes. Possuem uma baixa capacidade de exercer ação normativa eficaz no interior dos Estados-membros, uma vez que não são internalizadas. (CRIVELLI, 2010, p 75).

Será dado conhecimento da recomendação a todos os Estados- Membros, a fim de que estes a considerem, atendendo à sua efetivação por meio de lei nacional ou por outra forma. Cada um dos Estados- membros comprometem-se a submeter, dentro do prazo de um

ano a partir do encerramento da sessão da Conferência, a recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que transformem a lei ou tomem medidas de outra natureza. No que consta o artigo 19, § 6º da obrigação de submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, o Membro só terá a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Devem ser respeitados os ordenamentos jurídicos fundamentais na defesa das liberdades constitucionais quando exalam liberdade de trabalho, livre escolha da profissão, as condições equitativas e satisfatórias para os trabalhadores, a proteção contra o desemprego e a igualdade de salários por trabalho igual, entre outros. (NASCIMENTO, 2011).

Essas peculiaridades tornam as recomendações da OIT normas *sui generis*. Elas são diferentes das convenções, pelo aspecto formal, que significa que as recomendações não precisarão submeter os mesmos tramites internos pelos quais passam um tratado internacional para ser efetivado no Brasil. Nesse caso, são propostas e sugestões feitas aos seus Estados-membros relacionadas ao direito do trabalho, porém devem ser analisadas pelo Congresso Nacional para mostrar a viabilidade de se adotar às normas constantes nas recomendações. (MAZZUOLI, 2011, p.1037).

A integração das convenções ao direito brasileiro é submetida à mesma formalidade que qualquer outro tratado, devendo respeitar as regras dos direitos dos Tratados e previstas na Constituição no artigo que versa sobre a competência do Presidente da República para concluir tratados e do Congresso Nacional para referendá-los. (MAZZUOLI, 2011, p. 1027).

O modelo adotado no sistema brasileiro é entendido por dualista porque a realização da ratificação de um tratado é feita pelo Presidente da República que será precedida da promulgação do tratado pelo Congresso Nacional, ou seja, haverá duas manifestações de vontade e também haverá a sanção presidencial para produzir efeitos.

As convenções celebradas no Brasil no âmbito da OIT são relativas à incorporação de atos internacionais e sua hierarquia. Quando integradas à ordem jurídica possuem *status* de lei ordinária e as relativas aos direitos humanos poderão ter hierarquia de norma supralegal ou materialmente constitucional ou de emenda constitucional, nos termos do artigo 5, §3º da Constituição Federal, alterado pela Emenda Constitucional nº 45/2004. (PORTELA, 2010, p. 387)⁷

⁷ Art. 5, §3: 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. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Atos aprovados na forma deste parágrafo).

As convenções possuem, em regra, o mesmo trâmite interno de qualquer outro tratado internacional celebrado por Estado brasileiro, exceto que as convenções somente exigem duas assinaturas: a do Presidente e a do Secretário- Geral da Conferência. (REZEK, 2013, p. 160-161)

O art. 5º, § 2º, da Constituição de 1988 estabelece que "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte".

Logo, uma vez submetidas ao Congresso Nacional e aprovadas, as convenções internacionais do trabalho serão ratificadas obrigatoriamente pelo Presidente da República, nos termos do artigo 19 §5, "b" e "d" da Constituição da OIT. Se o Congresso não concordar integralmente poderá transformá-la em lei ou tomar medidas diversas, sem que haja ratificação do trabalho, com exceção da aprovação parcial.

Se as convenções forem ratificadas, serão comunicadas ao Diretor-Geral que, por sua vez, comunicará ao Secretário- Geral das Nações Unidas. Em seguida, serão promulgadas por Decreto do Poder Executivo e publicadas no Diário Oficial da União.

No entanto, se quiser atribuir hierarquia de norma constitucional formal a tais convenções, deve aprová-las pelo trâmite da EC 45/2004, que assim dispõe: "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".

O parágrafo 3º, do art. 5º, da Constituição, acima transcrito não retira o *status* de norma constitucional dos tratados de direitos humanos, conforme se extrai dos termos do § 2º do mesmo dispositivo constitucional. Este paragrafo permite que, além de materialmente constitucionais, os direitos humanos constantes dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil sejam também formalmente constitucionais. Sendo assim, as convenções terão status materialmente constitucional, reforçando o argumento da aplicabilidade imediata e efeitos de emendas constitucionais.

O artigo 19, §8º, da Constituição da OIT, prescreve expressamente:

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.

Tal disposição acima citada é chamada de “cláusula de diálogo” entre o Direito Internacional e outras normas de proteção, retirando a possibilidade de sobrepor um ordenamento ao outro, fazendo com que haja um diálogo entre os ordenamentos para chegar a uma conclusão.

Quanto à integração do direito brasileiro às recomendações, verifica-se que elas devem ser submetidas ao Congresso Nacional para análise de medidas legislativas ou de outra natureza, e caso o Congresso Nacional as transforme em lei, total ou parcialmente, deverá enviar um respectivo Projeto de lei para a sanção do Presidente da República. Não está obrigado o Estado-membro a enviar a Repartição Internacional do Trabalho relatórios sobre sua aplicação no país, somente se esclarecerá quando pedido pelo Diretor- Geral da RIT, tudo que está disposto no artigo 19, §6º, alínea d) da Constituição.⁸ (MAZZUOLI, 2011, p. 1038).

Se o Congresso Nacional entender em transformá-las em lei, total ou parcialmente, deve enviar o projeto de lei para sanção do Presidente da República e quando a “recomendação versar sobre matéria de competência dos decretos executivos ou regulamentares, caberá apenas ao Presidente da República adotar medidas adequadas que entender”. Conforme o artigo 84, IV, Constituição Federal.

4. DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foi aprovada, em junho de 1998, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho na cidade de Genebra, onde ficou bem determinado que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente, como também, o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente, para garantir a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, sendo um modelo mínimo de proteção ao trabalhador.

Os princípios relativos aos direitos fundamentais são: liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

⁸ Art. 19, §6º, d) além da obrigação de submeter à recomendação à autoridade ou autoridades competentes, o Membro só terá a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a recomendação ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los.

O objetivo principal é estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização e promover os princípios e direitos fundamentais estabelecidos na Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia. Logo, o seguimento da Declaração deverá contribuir a identificar os âmbitos em que a assistência da Organização possa ser útil aos membros, possuindo dois aspectos: seguimento anual relativo às convenções fundamentais não ratificadas e o relatório global.

Em relação ao seguimento anual relativo às convenções fundamentais proporciona uma oportunidade de seguir anualmente, através de um procedimento simplificado que substituirá o quadrienal introduzido pelo Conselho de Administração. Os esforços desenvolvidos de acordo com a Declaração pelos membros que não ratificaram.

O procedimento será fundamentado pelos relatórios solicitados aos membros, recopilados pela Repartição, examinados pelo Conselho de Administração, a Repartição poderá recorrer a um grupo de peritos nomeados com este fim pelo Conselho de Administração.

O relatório global terá como objetivo a facilitação de uma imagem global e dinâmica de cada uma das categorias de princípios e direitos fundamentais, servir de base à avaliação da eficácia da assistência prestada pela Organização, estabelecer prioridades para período seguinte e os relatórios tratará sucessivamente anualmente de uma das quatro modalidades de princípios e direitos fundamentais.

Frise-se ainda, que o relatório será elaborado sob a responsabilidade do Diretor-Geral sobre a base de informações oficiais ou reunidas.

Por fim, a Conferência e o Conselho de Administração deverão analisar as emendas a seus regulamentos para execução, como também a Conferência deverá reexaminar o funcionamento do seguimento considerando a experiência adquirida.

4.1. Convenções sobre Liberdade Sindical

O modelo sindical no Brasil passou por diversas mudanças advindas das décadas de 1930 e 1940, e que foram preservados no texto constitucional de 1988.

A Convenção nº 87 OIT visa promover uma política de liberdade sindical, mas não foi ratificada pelo Brasil. Os Estados-membros estão obrigados a respeitar as normas constantes na Declaração.

Tal Convenção parte do sentido de que a liberdade sindical é um dos meios aptos a assegurar a condição dos trabalhadores e condição indispensável a um progresso constante.

O principal motivo de não ter sido ratificada no Brasil é que há um conflito entre norma convencional, a qual confere liberdade de criação de entidades sindicais e o modelo brasileiro da unicidade sindical. Em todo caso, mesmo não sendo ratificada, não significa que uma queixa, baseada na violação do Brasil com relação às normas da Convenção 87, não seja examinada pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT porque todos os Estados-membros devem respeito ao direito à liberdade sindical. (PORTELA, 2010, p 391).

A Convenção 98 OIT, por exemplo, trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva vigente no Brasil desde a década de 1950.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração; 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

A Convenção supracitada foi aprovada no Brasil, através do Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional, foi ratificada em 18 de novembro de 1952, promulgada pelo Decreto n. 33.1916 de 29.6.53 e teve sua vigência nacional em 18 de novembro de 1953.

Portanto, o Estado, mediante as leis, proíbe classes de trabalhadores de ter o direito a se filiar ou organizar sindicatos, como funcionários públicos, pois o direito de sindicalização é restrito ou vedado em algumas legislações e a Convenção n. 98 OIT não os discrimina. (NASCIMENTO, 2011, p. 171).

4.2. Convenção sobre eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório

Todo país-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção 29 compromete-se a aplicá-la nos territórios submetidos á sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que tem o direito de aceitar obrigações referentes a questões de jurisdição interna. Se, todavia, o País-membro quiser valer-se das disposições do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do

Trabalho, acrescerá á sua ratificação declaração que indique: a) os territórios nos quais pretende aplicar, sem modificações, as disposições desta convenção; b) os territórios nos quais pretende aplicar, com modificações, as disposições desta Convenção, juntamente com o detalhamento das ditas modificações; c) os territórios a respeito dos quais pospõe sua decisão, conforme o artigo 26 da Convenção 29.

Esta Convenção 29 foi aprovada no Brasil pelo Decreto nº 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional, ratificação no dia 25 de abril de 1957 e vigência nacional em 25 de abril de 1958 e veda todos os trabalhos forçados ou obrigatórios que é todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção 105 compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso: como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente; como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico; como meio de disciplinar a mão-de-obra; como punição por participação em greves; como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa. (art. 1) A Convenção 105 foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 20, de 1965, entrando em vigor no ordenamento jurídico pátrio, em 18 de junho de 1966.

Nesse sentido o País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

O artigo 6º do Pacto San José da Costa Rica delinea os trabalhos que não são considerados forçados, ainda que estas tarefas não tenham sido livremente aceitas, por exemplo: serviços de caráter militar e serviço civil exigido dos objetores de consciência, serviços exigidos nos casos de força maior ou de sinistros que ameacem vida ou bem-estar da comunidade; o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais; os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que

os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado.

4.3. Convenção sobre abolição efetiva do trabalho infantil

O princípio basilar das Convenções que geram em torno da abolição efetiva do trabalho infantil é o da proteção da criança e adolescente porque estas pessoas em desenvolvimento requerem um cuidado e atenção especial, nos quais o exercício de atividades deve ser proibido ou atendido as condições legais para não prejudicar a formação do menor.

A Convenção 138 da OIT (ratificada pelo Brasil em 28.06.2001) e a Recomendação 146 estabelecem que todo Estado- membro compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a abolição efetiva do trabalho de crianças e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que torne possível aos menores o seu desenvolvimento físico e mental mais completo.

A idade mínima de admissão a todo tipo de emprego ou trabalho, que, por sua natureza ou condições em que se realize, possa ser perigoso para a saúde, segurança ou moralidade dos menores, não deverá ser inferior a dezoito anos. A legislação nacional ou a autoridade competente, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas poderá autorizar o emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, observando a saúde, segurança e moralidade do adolescente.

As atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e a moralidade são definidas pela legislação interna dos Estados e devem incluir as ocupações que envolvam substâncias nocivas. (Recomendação 146, III, §2º).

A atividade de aprendiz é uma das modalidades de trabalho do menor aceita no ordenamento jurídico brasileiro. É o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (artigo 461 da CLT).

O artigo 423 da CLT trata sobre a duração de trabalho que não deverá exceder 6 horas diárias, sendo vedadas as compensações e prorrogações de jornada. O limite poderá ser

excedido para até 8 horas diárias quando o aprendiz já houver terminado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas de aprendizagem teórica.

Vale ressaltar, que a remuneração ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora (§ 2.º do art. 428 da CLT).

A Convenção 182 (ratificada pelo Brasil em 02.02.2000) versa sobre as piores formas de trabalho infantil que são:

Todas as formas de escravidão ou de práticas análogas à escravidão; utilização, recrutamento ou oferta de crianças para prostituição, produção ou atuações pornográficas ou para atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes; trabalho que possa causar danos à saúde, segurança ou moralidade das crianças (GARCIA, 2014, p. 114).

Para esta convenção, a expressão “piores formas de trabalho infantil” abrange todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais como definidos nos tratados internacionais pertinentes; e, o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

O artigo 1º da Convenção aponta que todo Membro deverá adotar, levando em consideração a importância para a eliminação de trabalho infantil, medidas eficazes e em prazo determinado, com o fim de impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil; prestar a assistência direta necessária e adequada para retirar as crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e inserção social; assegurar o acesso ao ensino básico gratuito e, quando for possível e adequado, à formação profissional a todas as crianças que tenham sido retiradas das piores formas de trabalho infantil; identificar as crianças que estejam particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e, levar em consideração a situação particular das meninas.

Considera-se trabalho perigoso à situação que a criança ficar exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual; os trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados; os trabalhos que se realizam com máquinas, equipamentos

e ferramentas perigosos, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas; os trabalhos realizados em um meio insalubre, no qual as crianças estiverem expostas, por exemplo, a substâncias, agentes ou processos perigosos ou a temperaturas, níveis de ruído ou de vibrações prejudiciais á saúde, e os trabalhos que sejam executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente a criança em locais do empregador.

A convenção nº 182 e a Recomendação 190 pressupõem que o trabalho infantil é caracterizado pela pobreza, impondo ao Estado adotar medidas de erradicação da pobreza e a educação universal, promovendo a reabilitação social das vítimas.

4.4. Convenção sobre eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destina ao tema discriminação duas importantes convenções: a Convenção nº. 100, de 1951, que versa sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor e a Convenção nº. 111, de 1958, que dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

Portela entende que:

A não-discriminação é um dos pilares do Direito Internacional dos Direitos Humanos em geral e do Direito Internacional do Trabalho, que também é voltado para a proteção da dignidade humana e, portanto, não pode tratar diferentemente a nenhuma pessoa, visto que todas são essencialmente iguais e fazem jus aos mesmos direitos, sem distinção de raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, nacionalidade, origem, posição social ou qualquer outra condição. (PORTELLA, 2010, p. 393).

Esse princípio pode ser aplicado por meio de da legislação nacional; de todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; de convenções coletivas negociadas entre patrões e trabalhadores; de uma combinação dos meios acima mencionados ou combinação desses meios para promover a igualdade de remuneração para ambos os sexos por um trabalho de igual valor.

A não discriminação está consagrada na Declaração Universal de Direitos Humanos, no Pacto dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais, na Declaração de Filadélfia e entre as convenções 100 e 111 da OIT.

A Convenção 100 enaltece a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Ela define a expressão “igualdade de remuneração

entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” refere-se às tabelas de remuneração fixadas sem discriminação fundada no sexo.

A Convenção 111 da OIT define o termo "discriminação” como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Não são consideradas como discriminação medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional, como também as medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho.

CONCLUSÃO

Este presente artigo procurou analisar o sistema interno de organização da OIT, sua estrutura tripartite, controle e aplicação das normas.

Podemos dizer que o Comitê de Liberdade Sindical é uma vocação dialógica, de vasta produção normativa, criando uma fonte material de direito internacional do trabalho, iniciando assim enunciados sobre os direitos relacionados com o exercício da liberdade sindical e negociação coletiva. Outro órgão importante é a Comissão de Peritos que realiza um trabalho sistemático sobre a aplicação das Convenções Internacionais do Trabalho, apresentadas no controle e consultas dos atores sociais.

Contudo a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, apesar da baixa densidade jurídica que agregou, teve uma consequência elevada de cunho político e consequência direta das normas internacionais do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho é um grande exemplo que a relação da sociedade no processo de elaboração de normas e tomada de decisões é somente uma relação

possível, mas necessária, tendo em vista o desenvolvimento dos Estados, indivíduos e do Direito Internacional. Por isso, deve-se existir o diálogo para novos horizontes com o ramo dos direitos humanos, para que haja consistência no Direito Internacional.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coordenadoras). **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT Comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

ÁVILA, Flávia de. **Brasil e Trabalhadores Estrangeiros no Século XIX e XX: evolução normativo-legislativa nos contextos históricos, político e socioeconômico**. São Paulo: LTr, 2011.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Estudos Aprofundados do Ministério Público do Trabalho**. 2ª ed: Salvador: Editora Juspdivm, 2013.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE PRINCÍPIOS E NORMAS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <www.ilo.org/public/english/standards/.../declaration_portuguese.pdf> Acesso em: 17 de junho de 2014.

DEL'OMO, Florisbal de Souza. **Curso de Direito Internacional Privado**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. – 8.a ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014.

JAVILLIER, Jean Claude e GERNIGON, Bernard. **Leis norms internationales du travail: un patrimoine pur l'avenir Mélanges en l'honneur di Nicolas Valticos**. International Labour Organization, 2004.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito: introdução à problemática científica do direito**/ Hans Kelsen; tradução de J. Cretella Jr. e Agnes Cretella – 6 ed. ver. – São Paulo: Editoraa Revista dos Tribunais, 2009.

MACHADO, Jónatas E. M. **Direito Internacional do Paradigma Clássico ao Pós-11 de setembro**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

MAIOR, Jorge Luis Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. 2ªed: São Paulo: LTr, 2014.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito Internacional Público: parte geral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Itamaraty. Disponível em: <www.itamaraty.gov.br/> Acesso em: 8 de junho de 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: Saraiva 2011.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 2ªed: Salvador: Editora JusPodivm, 2010.

REALE, Miguel. **Ética e filosofia do direito por José Maurício de Carvalho**. Disponível em: www.dw.de/acordo-de-bali-%C3%A9- apenas-primeiro-passo-dizem-especialistas/a-17278175. Acesso em: 25 de junho de 2014.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2013.

STRENGER, Irineu. **Direito Internacional Privado**. São Paulo: LTr, 2005.