II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado ; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-159-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade?”; “Direito fundamental à saúde e segurança do trabalho nos frigoríficos do oeste de Santa Catarina durante a pandemia COVID-19”; “A contaminação por coronavírus no ambiente de trabalho como doença ocupacional: uma análise na perspectiva do entendimento do Supremo Tribunal Federal” e “A saúde do trabalhador na indústria de abate de carnes e a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Proteção ao trabalho da mulher e garantia provisória da gestante no emprego”; “Regulamentação do trabalho intermitente na Lei n.º 13467/17: pontos possitivos e negativos”; “Teletrabalho na Justiça do Trabalho em tempos de pandemia: entre a tecnologia, a prestação jurisdicional e a saúde dos servidores” e “Tecnologia e suas implicações no ambiente laboral: o novo êxodo do trabalhador”.

Foram apresentados ainda os artigos “Reflexões acerca da (im) possibilidade de terceirização no meio ambiente de trabalho do Policial Militar” e “Desigualdades sociais: seus reflexos sob a ótica da precarização das relações de trabalho”; “Uberização e a subordinação jurídica: análise a partir dos arts. 2º e 3º, da CLT e a incipiente jurisprudência brasileira” e “Uberização do trabalho: empreendedorismo ou burla aos direitos sociais do trabalhador?”.

Ainda foram abordados os temas “A terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto”; “Teoria Geral Do Salário – aspectos propedêuticos e polêmicas legislativas”; “As novas tecnologias da quarta revolução industrial e seus impactos na empregabilidade”; “A permanência da correição parcial como meio inconstitucional de revisão de decisões na Justiça do Trabalho” e “Convenções da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro”

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION CONVENTIONS AND THEIR APPLICATION IN BRAZILIAN LABOR LAW

Michele Del Pino
Fellipe Matheus Guimarães Mota
José Guerra de Andrade Lima Neto

Resumo

Trata-se de artigo que tem por objeto principal discorrer sobre a aplicabilidade das convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho – O.I.T. – no Brasil. Além disso, propõe uma breve análise sobre soberania constitucional, a origem da Organização Internacional do Trabalho, seus fundamentos e objetivos, e a aplicabilidade das normas emanadas da O.I.T. na esfera trabalhista brasileira.

Palavras-chave: Soberania, Constituição federal, Organização internacional do trabalho, O.i. t. normas, Aplicabilidade

Abstract/Resumen/Résumé

This article is about the International Labour Organization s (I.L.O.) rules applicability in Brazil. Moreover, the article suggests a quick analysis about the constitutional sovereignty, the I.L.O. s origins, its main grounds and goals, and the I.L.O. s rules applicability at the brazilian labour court.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Sovereignty, Federal constitution, International labor organization, O.i.t. standards, Applicability

1. INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Foi fundada em 1919 para perseguir uma visão baseada na premissa de que a paz universal duradoura pode ser estabelecida somente se for baseada na justiça social. Com o mandato de regular o trabalho mundialmente, tornou-se a primeira agência especializada da ONU em 1946.

O conceito de Trabalho Decente foi formalizado pela OIT em 1999, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. É também ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da Organização: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

A OIT tem mantido representação no Brasil desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história. Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da OIT neste país tem se caracterizado, no período recente, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras.

O presente trabalho tem como escopo principal a aplicabilidade das Convenções emanadas da Organização Internacional do Trabalho – O.I.T. – no âmbito trabalhista.

Cabe observação para o fato de que as normas editadas pelo referido órgão mundial de regulamentação do trabalho têm aplicabilidade em todas as esferas, ou seja, Judicial, Executiva e Legislativa, pois norteiam as decisões dos Magistrados trabalhistas e demais Tribunais do trabalho,os quais são responsáveis pelas jurisprudências; o Legislador e o Executivo, respectivamente, na questão da elaboração e edição das leis e normas regulamentares trabalhistas, os quais também devem observar os preceitos contidos nas normas daquele referido órgão, uma vez que elas são decorrentes de anseios mundiais.

Antes da efetiva entrada em vigor, porém, os ditames prescritos pela O.I.T. devem respeitar as regras de soberania que caracterizam a República Federativa do Brasil, cuja menção principal está no Diploma Maior, de 05 de Outubro de 1988, em seu artigo 1º, inciso I, o qual predispõe que:

> **"Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:**
> **I – asoberania;**
> **II – a cidadania;**
> **III – a dignidade da pessoa humana;**
> **IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;**
> **V – o pluralismo político". (destacamos)**

Não obstante a existência da soberania, em destaque no primeiro inciso do primeiro artigo da Constituição Federal de 1988, combinado com a independência e harmonia existente entre os três Poderes da União (Legislativo, Executivo e Judiciário), conforme prescreve o artigo 2º, do referido Diploma Maior, no que tange à aplicabilidade das normas internacionais em tela, há que se observar, de forma restrita, além da soberania, a questão da dignidade da pessoa humana.

Ou seja, se a norma internacional do trabalho, independentemente de qual área ou setor irá influir e operar, ao ser adotada e aplicada pelo Brasil, no âmbito trabalhista, deve, imprescindivelmente, observar se a mesma respeita e valoriza a dignidade da pessoa humana, no seu maior significado, pois, caso contrário, poderá ser declarada inconstitucional, através do eficaz controle de constitucionalidade, com sede no Egrégio Supremo Tribunal Federal, ou ainda, ter a sua eficácia restringida.

Corrobora com a afirmação supra, os princípios constitucionais relativos à comunidade internacional contidos no artigo 4º, da Constituição Federal de 1988, quais sejam: da independência nacional, do respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, da autodeterminação dos povos, da não intervenção, da igualdade dos Estados, da solução pacífica dos conflitos e da defesa da paz, do repúdio ao terrorismo e ao racismo, da cooperação entre os povos, da concessão de asilo político e o da integração da América Latina.

Paulo J. A. Prazeres e Karla L. A. Prazeres definem que: "Os princípios possuem uma demasiada importância técnica e filosófica no âmbito jurídico, podendo ser definidos como verdade básica da ciência jurídica, funcionando como pilares fundamentais da construção de todo estudo doutrinário e de todo ordenamento jurídico positivo. A interpretação adequada a realidade, política, social, econômica e jurídica da época servem de fundamento ao direito positivo, orientam na busca de sentido e alcance das normas."

Portanto, a soberania é fundamento do próprio conceito de Estado, além de ser princípio da ordem econômica (artigo 170, inciso I, da CF/88). Significa, por sua vez, poder político supremo e independente. Supremo porque não está limitado por nenhum outro na ordem interna; independente porque, na ordem internacional, não tem de acatar regras que não sejam voluntariamente aceitas e está em pé de igualdade com os poderes supremos dos outros povos. A independência nacional é referida como objetivo do Estado (artigo 3º, inciso I, da CF/88) e base de suas relações internacionais (artigo 4º, inciso I, da CF/88).

Sendo assim, para que uma norma internacional, seja através de Resolução ou Convenção, ambas emanadas da Organização Internacional do Trabalho – O.I.T. –, referidos comandos deverão passar pelos trâmites legais de aprovação das normas internacionais existentes no país para que, após aprovadas, surtam seus efeitos, conforme nos prescreve o artigo 5º, parágrafo terceiro, da Carta Magna, de 05 de outubro de 1988.

2. DA ORIGEM DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, surgiu a preocupação global com relação ao direito a todos, indistintamente, a um emprego digno. Época esta, que deu início ao processo do constitucionalismo social, o que culminou na inserção, por parte de vários países, de preceitos relativos à defesa do cidadão em si, bem como em normas de proteção social e garantia de direitos fundamentais.

A O.I.T. surgiu nessa época e contexto social, sendo criada, oficialmente, pela "Conferência de Paz". Fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (O.I.T.) é a única das Agências do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo.

A sua Constituição converteu-se na "Parte XIII" do "Tratado de Versalhes" e, em 1944, sob os efeitos da Grande Depressão a da Segunda Guerra Mundial, a O.I.T. adotou a "Declaração da Filadélfia" como anexoda sua Constituição. Referido documento serviu de modelo para a "Carta das Nações Unidas" e, também, para a "Declaração Universal dos Direitos Humanos".

A OIT foi instituída como uma agência da Liga das Nações após a assinatura do Tratado de Versalhes (1919), que deu fim à Primeira Guerra Mundial. A sua Constituição corresponde à Parte XIII do Tratado de Versalhes.[6]

A ideia de uma legislação trabalhista internacional surgiu como resultado das reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da revolução industrial. As raízes da OIT estão no início do século XIX, quando os líderes industriais Robert Owen e Daniel Legrand apoiaram o desenvolvimento e harmonização de legislação trabalhista e melhorias nas relações de trabalho.

A criação de uma organização internacional para as questões do trabalho baseou-se em argumentos: humanitários: condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores,

políticos: risco de conflitos sociais ameaçando a paz, e econômicos: países que não adotassem condições humanas de trabalho seriam um obstáculo para a obtenção de melhores condições em outros países.

Para ilustrar tamanha importância do seu Texto Maior, transcrevemos, a seguir, um trecho do eferido documento, em seu preâmbulo:

> "Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio 'para igual trabalho, mesmo salário', à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; ... e que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.[1]"

A Organização Internacional do Trabalho (OIT ou ILO, do inglês International Labour Organization) é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas (convenções e recomendações) internacionais. Tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente (conceito formalizado pela OIT em 1999) e

[1] Trecho da Constituição da O.I.T. obtida no sítio: www.ilo.org<acesso em:13/10/2017, 12h15min>

produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. 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 questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo.

No Brasil, a O.I.T. tem mantido representação desde 1950, com programas e atividades que têm refletido os objetivos da Organização ao longo de sua história. E, desde 1999, a O.I.T. trabalha pela manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processode globalização através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e de eqüidade social.

A título de curiosidade, em 1969, em seu 50º (qüinquagésimo) aniversário, a Organização foi agraciada com o "Prêmio Nobel da Paz", o que reflete o seu comprometimento, em nível mundial, com as transformações constantes no meio ambiente de trabalho decorrentes do processo acelerado de globalização.

Em 1998, foi adotada a "Declaração da O.I.T. sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento". Esse documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da O.I.T., ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados-Membros.

2.1. Fundamentos e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho – O.I.T.

A O.I.T. funda-se no Princípio de que "a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social".

É a agência especializada das Nações Unidas (ONU) que busca a promoção da justiça social e o reconhecimento internacional dos direitos humanos e trabalhistas, possuindo uma estrutura internacional que torna possível abordar as como a paz e justiça social e, por sua vez, busca soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo.

Para tanto, formula normas internacionais do trabalho, promove o desenvolvimento e a interação das organizações de empregadores e de trabalhadores. Além disso, presta cooperação técnica, principalmente nas áreas de formação e reabilitação profissional; políticas e programas de emprego e de empreendedorismo; administração do trabalho; direito e relações

do trabalho; condições de trabalho; desenvolvimento empresarial; cooperativas; previdência social; estatísticas e segurança e saúde ocupacional.

Tem como objetivos estratégicos os seguintes: promover os princípios fundamentais e direitos o trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas; promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha,de não-discriminação e de dignidade; aumentar a abrangênciae a eficácia da proteção social; fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

O mandato da Organização Internacional do Trabalho, sua fundamentação, seus objetivos, deveres e princípios estão apresentados em três documentos: Constituição, Declaração de Filadélfia (Constituição da O.I.T. de 1919 e seu anexo, Declaração de 1944) e a Declaração dos Princípios Fundamentais (Declaração da O.I.T. dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento –1998).

A O.I.T. é dirigida pelo "Conselho de Administração", o qual se reúne três vezes ao ano em Genebra – Suíça. Esse conselho executivo é responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da O.I.T., pela eleição do "Diretor Geral" e pela elaboração de uma proposta de programa e orçamento bienal.

A Conferência Internacional do Trabalho é o fórum internacional que ocorre anualmente (em junho, em Genebra – Suíça) para: discutir temas diversos do trabalho; adotar e revisar normas internacionais do trabalho; aprovar as políticas gerais e o programa de trabalho e orçamento da O.I.T. financiado por seus Estados-Membros.

O "Secretariado" (Escritório Central) da O.I.T., em Genebra, é o órgão permanente da Organização e sede de operações onde se concentram a maioria das atividades de administração, e pesquisa, de produção de estudos e de publicações, de reuniões tripartites setoriais e de reuniões de Comissões e Comitês.

A estrutura da O.I.T. inclui uma rede de 5 (cinco) escritórios regionais e 26 (vinte e seis) escritórios e área – entre eles, o do Brasil – além de 12 (doze) equipes técnicas multidisciplinares de apoio a esses escritórios e 11 (onze) correspondentes nacionais que sustentam, de forma parcialmente descentralizada, a execução e administração dosprogramas, projetos e atividades de cooperação técnica e de reuniões regionais, sub-regionais e nacionais.

O escritório da O.I.T., no Brasil, situado em Brasília-DF, atua na promoção dos quatro objetivos estratégicos da Organização, com atividades próprias e em cooperação com os demais escritórios, especialmente o regional (Lima – Peru), e o central (Genebra – Suíça), na concepção e implementação de programas, projetos e atividades de cooperação técnica no Brasil. Essas

atividades visam o aperfeiçoamento das normas e das relações trabalhistas, e das políticas e programas de emprego, formação profissional e de proteção social.

No contexto de promoção do "Trabalho Decente", a O.I.T.-Brasil oferece cooperação técnica aos programas prioritários e reformas sociais do Governo brasileiro, incluindo o "Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo", "Fome Zero", "Primeiro Emprego" e diversos programas governamentais e não-governamentais de erradicação e prevenção do trabalho infantil, de combate à exploração sexual de menores; de promoção de igualdade de gênero e raça para a redução da pobreza, da geração de empregos, de fortalecimento do diálogo social e de programas de proteção social.

3. PRINCIPAIS NORMAS PROVENIENTES DA O.I.T.: RECOMENDAÇÃO x CONVENÇÃO

As principais normas produzidas pela O.I.T. são as Recomendações e as Convenções. Sendo assim, faz-se necessário definir cada uma delas e explicar as diferenças entre ambas.

Em princípio, cumpre asseverar que os Decretos são a espécie normativa na qual se transformam os tratados internacionais. Em matéria de tratados internacionais, o Brasil adota o Sistema Dualista[2], o qual exige, para o cumprimento interno das obrigações assumidas internacionalmente, a sua transformação em uma norma interna. Esta norma é o Decreto, o qual contém a ratificaçãoe a promulgaçãodo texto do tratado internacional. Passa a gerar efeitos após a sua publicação no Diário Oficial da União – D.O.U. –.

Assim, os tratados, para gerarem efeitos no ordenamento jurídico brasileiro, devem passar por um processo especial que os tornará uma norma interna, não importando, inicialmente, o conteúdo material (objeto de sua obrigação). Todos os tratados, portanto, se transformam em Decretos.

---

[2] Para os adeptos da Teoria Dualista, ensina o prof. Armando Álvares que: "(...) o direito interno e o direito internacional caminhariam paralelamente (daí ser a teoria também denominada de "paralelismo") sem nunca se tocarem (portanto, em princípio, jamais surgiriam problemas de conflitos entre suas regras). O conflito porventura existente decorreria de um momento posterior, quando da internalização da regra internacional por meio do mecanismo da "incorporação". Em outras palavras, para esta teoria, os preceitos do direito internacional não revogam os que lhe são diversos do direito doméstico. Contudo, e esse é o ponto crucial da questão; o Estado signatário ou aderente do tratado internacional se obriga a promover sua incorporação na legislação interna, bem como a respeitá-la (não editando regras internas que a contrariem), sob pena de responsabilidade internacional". In: Conflito entre Normas do MERCOSUL e Direito Interno, publicado no Informativo nº 6, site oficial do MERCOSUL(www.mercosul.gov.br) <acesso em: 14/10/2017, 15h00min>

As Convenções são divididas em três tipos: as fundamentais, que integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da O.I.T. (1998) e que devem ser ratificadas e aplicadas por todos os Estados Membros da O.I.T.; outras quatro convenções referem-se a assuntos de especial importância e foram consideradas como prioritárias; e, por fim, as demais Convenções que por sua vez foram classificadas em 12 (doze) categorias agrupadas por temas.

Alguns exemplos de Convenções fundamentais são:

Convenção nº 29 – Trabalho Forçado (1930): dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatórioem todas as suas formas. Admitem-se algumas exceções, tais como o serviço militar,o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações deemergência, como guerras, incêndios, terremotos etc.

Convenção nº 87 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização (1948): estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas. O mandamento contido no artigo 8º, caput e incisos, da Constituição Federal pátria, 8 de 05 de outubro de 1988, "segue" e respeita, claramente, o preceito contido na referida convenção.

Convenção nº 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949): estipula proteção contratodo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e medidas depromoção da negociação coletiva. O mandamento contido no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal pátria, de 05 de outubro de 1988, preconiza sobre o texto contido na referida convenção, estando amparado pela lei infraconstitucional, mais precisamente, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seus artigos 611 a 625.

Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração (1951): preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. O mandamento contido no artigo 7º, incisos XX e XXX, da Constituição Federal pátria, de 05/10/88, preconiza sobre o texto contido na referida convenção, estando amparado pela lei infraconstitucional, mais precisamente, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seus artigos 372 a 377, transformada, após procedimento legal em epígrafe, no Decreto nº 4.377, de 13/09/2002.

Convenção nº 105 – Abolição do Trabalho Forçado (1957): proíbe o uso de toda forma de trabalho orçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; como castigo

por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; a mobilização de mão-de-obra; como medida disciplinarno trabalho, punição por participação em greves ou como medida de discriminação. O mandamento contido no artigo 5º, inciso XLVII, alínea "c", da Constituição Federal pátria, de 05/10/88, preconiza sobre o texto contido na referida convenção, corroborado pelo artigo 149, do Código Penal.

Convenção nº 111 – Discriminação (emprego e ocupação) (1958): preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento. O mandamento contido no artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal pátria, de 05/10/88, preconiza sobre o texto contido na referida convenção.

Convenção nº 138 – Idade Mínima (1973): objetiva a abolição do trabalho infantil, ao estipular que a idade mínima de admissão ao emprego não deverá ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório. O mandamento contido no artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal pátria, de 05/10/88, preconiza sobre o texto contido na referida convenção, estando amparado pelas leis infraconstitucionais, mais precisamente,a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seus artigos 402 a 441, combinado com os artigos 60 a 69, do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Lei nº 8.069/90.

Convenção nº 182 – Piores Formas de Trabalho Infantil (1999): defende a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil. Norma esta, amparada e aplicada conforme os preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho– CLT, em seus artigos 402 a 441, combinado com os artigos 60 a 69, do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Lei nº 8.069/90 –, transformada no Decreto nº 3.597/2000.

As Convenções prioritárias são de 4 tipos:

Convenção nº 144 – Consulta Tripartite (1976): dispõe sobre a consulta efetiva entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as normas internacionais do trabalho.

Convenção nº 81 – Inspeção do trabalho (1947): dispõe sobre a manutenção de um sistema de inspeção do trabalho nas indústrias, no comércio e na agricultura. Tais sistemas devem operar dentro dos parâmetros estabelecidos nestes instrumentos.

Convenção nº 129 – Inspeção do trabalho na Agricultura (1969): dispõe sobre a manutenção de um sistema de inspeção do trabalho na agricultura. Referida normatização

internacional predispões sobre parâmetros mínimos a serem adotados pelos empregadores (pessoas físicas e jurídicas) que lidam com o trabalho agrícola.

Convenção nº 122 – Política de emprego (1964): dispõe sobre o estabelecimento de uma política ativa para promover o emprego estimulando o crescimento econômico e o aumento dos níveis de vida. Os mandamentos contidos nos artigos 1º, inciso IV, 3º, inciso I e III, 6º, caput, e 7º, caput, e incisos I, II, III, IV, V, X, XI, XII, todos da Constituição Federal pátria, de 05/10/88, preconizam, de forma perfunctória, sobre o texto contido na referida convenção.

As demais Convenções são classificadas em doze categorias diferentes, a saber: 1) Direitos humanos básicos, 2) Emprego, 3) Políticas sociais, 4) Administração do trabalho, 5) Relações industriais, 6) Condições de trabalho, 7) Segurança social, 8) Emprego de mulheres, 9) Emprego de crianças e jovens, 10) Trabalhadores migrantes, 11) Trabalhadores indígenas, 12) outras categorias especiais.

Finalizadas as tipificações de Convenções existentes atualmente, passamos à diferenciação entre as Convenções e Recomendações.

As Convenções, por sua vez, devem ser incorporadas pelo processo ordinário de internalização dos tratados internacionais, conforme supra explicado; em contrapartida, as Recomendações não estão sujeitas a este processo.

As Recomendações, devidamente aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho – O.I.T. –, devem ser adotadas. Por adoção, entende-se que são medidas legais produzidas internamente que visem a dar cumprimento às matérias consagradas nas Recomendações. Ilustra-nos, assim, o artigo 19, "item 1", "letra b" (Capítulo II – Funcionamento), da Constituição da O.I.T., o qual dispõe:

> "Artigo 19. 1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: **a) de uma convenção internacional; b) de uma recomendação**, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção". (destacamos)

E ainda, as Recomendações não se submetem ao processo de internalização, porém, são aplicadas diretamente. Nas Recomendações encontram-se os princípios que devem reger o direito trabalhista a ser desenvolvido dentro dos Estados. As Recomendações se parecem com as Convenções de Princípios, mas não devem ser confundidas, pois as Convenções de Princípios que não são auto-aplicáveis têm natureza de tratado internacional e devem ser submetidas ao processo de internalização; quanto às Recomendações, estas, apesar de também ensejarem princípios, não geram, por sua natureza, a obrigação de serem transformadas em

normas internas. São consideradas como uma orientação da O.I.T. de como os Estados devem estabelecer seu direito trabalhista interno.

Existe, todavia, uma discussão sobre as Recomendações, expressa em duas correntes doutrinárias. Uma corrente entende que as Recomendações, por não serem tratados internacionais, não precisariam ser apreciadas pelo Congresso Nacional; outra corrente, adotada por ARNALDO SUSSEKIND[3], prevê a submissão das Recomendações à apreciação do Congresso Nacional.

Entende o nobre doutrinador, ARNALDO SUSSEKIND, que, tanto as Convenções quanto às Recomendações, devem ser enviadas ao Congresso Nacional dentro do prazo de 12 (doze)meses que é contado a partir de sua aprovação pela O.I.T. e que pode se estender, excepcionalmente, até 18 (dezoito) meses. Leciona o referido mestre: "O governo de cada Estado-membro tem a obrigação de encaminhar as convenções e recomendações às autoridades competentes no prazo de 12 meses, contado do encerramento da reunião da Conferência que as aprovou".

Em resumo, podemos diferenciar as Convenções das Recomendações, em seus principais aspectos, no que segue abaixo.

Sobre as Convenções, se a autoridade competente, na sua soberania, aprovar, cumpre ao Estado-membro comunicar a ratificação formal do diploma internacional à Repartição Internacional do Trabalho – R.I.T. – e tomar as medidas necessárias, se for o caso para tornar efetivas as disposições da convenção, conforme prescreve o artigo 19, "item 5", da Constituição da O.I.T..

Por outro lado, se a autoridade competente concordar apenas com alguns capítulos ou preceitos da convenção, poderá transformá-los em leis ou adotar outras medidas; sua aprovação, e conseqüente ratificação, entretanto, não serão possíveis, salvo se no próprio instrumento houver sido facultada sua ratificação parcial ou opcional.

No que tange às Recomendações, a autoridade competente poderá transformar um dos seus dispositivos, adotar outras medidas em relação aos mesmos, ou ainda, tomar simplesmente conhecimento do diploma internacional, sem aprovar qualquer providência que lhe seja pertinente, conforme prescreve o artigo 19, "item 6", da Constituição da O.I.T..

E, por fim, pertinente a menção de que, nas recomendações, inexiste ratificação por parte do Estado-membro, ainda que a autoridade competente converta suas normas em lei ou

[3] SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 230.

que esta já exista em consonância com o instrumento internacional (vide artigo 19, “item 6”, da Constituição da O.I.T.).

4. DA APLICABILIDADE DAS CONVENÇÕES NO BRASIL

Os tratados que ensejam princípiosde proteção à pessoa humana devem sempre prevalecer seja sobre que ordenamento jurídico for, pois estes tipos de tratado têm um status diferente. Como assinala a jurisprudência internacional, os tratados de direitos humanos, diferentemente dos tratados clássicos que regulamentam interesses recíprocos entre as partes, consagram interesses comuns superiores, consubstanciados, em última análise, na proteção do ser humano.

É bem sabido que os direitos fundamentais que tutelam garantias básicas do indivíduo em suas relações de trabalho, positivados em tratados internacionais e, devido a sua natureza especial, acabam por adquirir um certo grau de obrigatoriedade que os diferenciam de outros tipos de tratado, haja vista o que prescreve o artigo 5º, parágrafo terceiro, da Constituição Federal de 1988.

Malgrado a discussão doutrinária que existe com relação ao status que os tratados internacionais que contenham conteúdo de direitos humanos possuem, para adquirirem vigência no ordenamento jurídico interno brasileiro, independentemente do seu conteúdo material, os tratados internacionais devem passar pelo processo de internalização para que assumam a característica de Decretos e passem, assim, a gerar efeitos jurídicos.

Não obstante, osDecretos possuem hierarquia de lei ordinária federal. Desta forma, o Egrégio Supremo TribunalFederal – STF – tem entendido que os Decretos revogam leis e por elas são revogados, com observação especial quando se trata de norma que disciplina e envolve os direitos humanos, os quais requerem maior atenção, em qualquer âmbito de aplicação, devendo, assim, ter relevância maior em relação a quaisquer outros temas na aprovação e aplicação das convenções e recomendações.

O nobre doutrinador, ARNALDO SUSSEKIND[4], posiciona-se da seguinte forma: deve-se diferenciar os conteúdos dispostos no artigo 49, inciso I e no artigo 84, inciso VIII, ambos da Constituição Federal de 1988. Pelo rito do artigo 49, inciso I, do Diploma Maior, os tratados são "resolvidos definitivamente" pelo Congresso Nacional.

[4] SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 230.

As Convenções da O.I.T. são internalizadas pelo rito contido no artigo 49, inciso I, e não pelo artigo 84, inciso VIII, ambos da Constituição Federal de 1988, porque este dispõe que cabe ao Congresso Nacional referendaros tratados internacionais assinados pelo Presidente da República; referendo este, que compõe a forma da internalização dentro da qual a ratificação e promulgação pelo Presidente da República finalizam o processo. Sendo assim, é de extrema relevância o papel exercido pelo Congresso Nacional, pois, no caso das Convenções, ele fixa a responsabilidade internacional do Brasil junto à organização Internacional do Trabalho – O.I.T. –.

Em resumo, as regras de vigência sobre as Convenções da O.I.T. seguem os seguintes: **1)** a convenção entrará em vigor, em relação a cada Estado-membro, 12 (doze) meses após a data emque houver sido registrada sua ratificação, desde que já vigore no âmbito internacional; **2)** o prazo de validade de cada ratificação é de 10 (dez) anos; **3)** após a fluência dos 10 (dez) anos, o Estado-Membro poderá denunciar a ratificação, mediante comunicação oficial dirigida ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho – R.I.T., para o devido registro. Conseqüentemente, a denúncia surtirá efeito somente 12 (doze) meses após o referido registro; **4)** decorrido o prazo de 12 (doze) meses após o período de validade da ratificação, sem que o respectivo Estado use da faculdade de oferecer denúncia, verificar-se-á a renovação tácita da ratificação por mais 10 (dez) anos. Nesta hipótese, a faculdade de denúncia renascerá após o decurso do segundo decênio de vigência da ratificação, aplicando-se a mesma regra aos decênios que se sucederem.

Portanto, depois de decorridos 12 (doze)meses do depósito do instrumento de ratificação, inicia-se o período de vigência das Convenções que é de 10 (dez) anos. Desta forma, o prazo de validade de cada Convenção é de 10 (dez) anos.

Quanto ao órgão competente para denunciar as Convenções da O.I.T., deve-se operar com a autorização do Congresso Nacional, uma vez, que, assim como as Convenções dependem do referendum do Congresso Nacional para serem internalizadas, também devem se submeter ao mesmo órgão para serem denunciadas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, conclui-se que a Organização Internacional do Trabalho – O.I.T. –, no exercício de suas atribuições legais, tem competência para elaborar e editar normas de âmbito e aplicação mundial, mais precisamente no que tange às regras do trabalho.

Com relação à aplicabilidade das Convenções e Recomendações, respeitando-se as particularidades de cada norma, e, principalmente, observando-se e seguindo-se o rito legal prescrito para a aprovação e efetividade das mesmas, perante o Congresso Nacional, nos termos do artigo 49, inciso I, da Constituição Federal de 05/10/1988, temos que, sem sombra de dúvida, a Organização Internacional do Trabalho exerce um papel extremamente importante no que concerne às normas de proteção do trabalho e, conseqüentemente, valorização dos trabalhadores como seres humanos.

Superadas as fases legais prescritasno Diploma Maior, de 05/10/1988, as normas internacionais, em caráter de Decreto, entrarão em vigor, com a devida publicação em Diário Oficial da União (D.O.U.) e terão a mesma carga valorativa das emendas constitucionais, conforme predispõe o artigo 5º, parágrafo terceiro, do referido Texto Maior.

E, desse modo, as Convenções ou Recomendações, em combinação com os ditames existentes na ConstituiçãoFederal de 1988 e demais leis infraconstitucionais (como a Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil, Código de Processo Civil etc.), servirão de base sólida para todos os juristas, operadores e aplicadores do direito em todo o país, incrementando a exegese na seara trabalhista e coroando, dessa maneira e acima de tudo, o princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º, inciso III, combinado com o artigo 4º, inciso IX, ambos da Constituição Federal de 1988).

6. REFERENCIAS

MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários art. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Atlas, 2007.

MACHADO, Sidnei. O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil. São Paulo, Ed. LTr, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6 ed. Editora: LTr., 2011.*

PRAZERES, Paulo Joviniano Alvares dos; PRAZERES, Karla Luzia Alvares dos. *Análise principiológica do contraditório na norma constitucional positiva como garantia processual*

no estado de direito. Revista da OAB Olinda, v. 2 n. 1 (2019): http://www.revistadaoabolinda.org/. Acesso em 24/04/2020.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo, Ed. Saraiva, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo, Ed. LTr, 2000.

SOUZA, Robsneia Paula Machado. *O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774. Acesso em 18 ago. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr., 2001.

ZENNI, Alessandro Severino Valler. OLIVEIRA, Cláudio Rogério T. Oliveira. *(Re)significação dos Princípios de Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Sergio Fabris, 2009.