

1 INTRODUÇÃO

Na Constituição Brasileira de 1988, o trabalho é posto como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, no artigo 1º, IV; um fundamento da ordem econômica, no artigo 170, caput; e base da ordem social, no artigo 193. Internacionalmente, o direito ao trabalho digno é visto como um direito humano fundamental, devendo, portanto, ser protegido pela ordem jurídica internacional. Sabe-se, todavia, que nem sempre as relações de trabalho foram tuteladas pelo Estado e, ainda, que a proteção hoje delegada aos direitos dos trabalhadores é algo relativamente recente na história da humanidade.

Muitos atores foram importantes nessa conquista e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sem dúvidas, pode ser considerada um dos mais importantes agentes deste processo. Desde a sua fundação, a OIT vem, constantemente, adaptando-se a mudanças econômicas, políticas e sociais, com o intuito precípua de proteger os trabalhadores, produzindo normas reguladoras das relações laborais e auxiliando os Estados a implementar medidas capazes de estabelecer o trabalho decente como padrão único nas relações de trabalho.

Criada pelo Tratado de Versalhes, fruto da Conferência de Paz de janeiro de 1919, em decorrência do armistício da Primeira Guerra, a OIT foi está constituída na Parte XIII do referido Tratado, nos Artigos 387 a 427 e anexo. A organização foi estabelecida como um órgão independente, inicialmente vinculado à Sociedade das Nações¹ - como seria até o desaparecimento da Liga, em razão do início da Segunda Guerra Mundial, em 1939. Em maio de 1946, após o fim do conflito armado e a criação da Organização das Nações Unidas, foi assinado um acordo entre o Presidente do Conselho de Administração da OIT e o Presidente do Conselho Econômico e Social da ONU, em nome das duas organizações, reconhecendo a OIT como organismo especializado vinculado à ONU, mantendo-se, contudo, como um organismo independente, com personalidade jurídica própria.

Assim, desde que se ligou ao sistema das Nações Unidas, a Organização Internacional do Trabalho firmou-se como uma agência especializada que tem como sua principal missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam encontrar um trabalho decente e

¹ Liga de países, fundada após a Primeira Guerra Mundial, considerada a precursora das Nações Unidas.

produtivo, observadas condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Nessa conjuntura, a OIT vem trabalhando em diferentes frentes, sempre no sentido de concretizar o seu objetivo maior, que é estender o trabalho decente e digno a todos os povos, sem restrições.

Uma dessas frentes – e, sem dúvidas, uma das mais relevantes – é a produção normativa. Desde sua fundação no início do Século XX, a Organização firmou-se no papel de produtora de normas de alcance internacional com o intuito de proteger os trabalhadores, e a própria instituição do trabalho, de todos os abusos que lhe são impostos graças ao modelo de relação de desequilíbrio entre empregado e empregador promovido pelo sistema capitalista. Atualmente, a política normativa da OIT se baseia em 4 pilares: (i) aprimorar a promoção e a aplicação do corpo normativo da Organização, (ii) fortalecer o sistema de controle das normas, (iii) promover uma maior visibilidade para as normas da OIT e (iv) proporcionar assistência técnica, cooperação e capacitação.

2 A PRODUÇÃO NORMATIVA NO ÂMBITO DA OIT

Tal qual disposto no artigo 2º do tratado constitutivo da OIT, a Organização Internacional do Trabalho compreenderá em seu corpo estrutural três órgãos distintos. São eles:

- a) uma Conferência geral constituída pelos Representantes dos Estados-Membros;
- b) um Conselho de Administração;
- c) uma Repartição² Internacional do Trabalho sob a direção de um Conselho de Administração.

Em sede de produção de normas, a Conferência Geral é o principal órgão deliberativo da OIT. Essa Conferência é a assembleia geral de todos os estados-membros da OIT, reunindo-se anualmente na sede da OIT, localizada na cidade de Genebra, na Suíça. Uma de suas competências é a elaboração e aprovação de normas internacionais do trabalho.

No âmbito de sua atividade normativa, a OIT elabora dois tipos de normas, quais sejam recomendações e convenções. Tanto as convenções, quanto as recomendações, passam pelo mesmo processo de debate, discussão e negociação entre os governantes, empregadores e trabalhadores, membros do sistema tripartite ao qual se submete a organização. A grande diferença entre essas duas categorias normativas reside na necessidade de ratificação por parte dos signatários, de modo que, apenas as convenções exigem essa formalidade por parte dos

² Adiante, no texto, também serão usados os sinônimos “Escritório” e “Bureau” como sinônimo de repartição.

Estados-membros, assumindo, assim, a configuração de um típico tratado internacional, juridicamente válido e com força vinculante.

2.1 O mecanismo de adoção de Convenções na OIT

A Constituição da OIT dispõe, detalhadamente, sobre o procedimento de adoção de Convenções em sua Conferência geral. Como já dito, as propostas adotadas em uma sessão da Conferência, podem se consubstanciar na forma de uma convenção internacional ou de uma recomendação.

Inicia-se o processo legislativo pela inscrição de determinada questão proposta pelos representantes dos governos, empregadores, trabalhadores ou qualquer organização de direito internacional público na ordem do dia da Conferência – trabalho feito pelo Conselho Administrativo. De acordo com o artigo 16, §3º da Constituição da OIT, a própria Conferência pode inserir questões na pauta da sessão seguinte, desde que aprovada pelo mínimo de 2/3 dos presentes. A maioria qualificada de Estados-Membros pode decidir pela impugnação dos assuntos incluídos pelo Conselho, através de uma exposição de motivos ao Diretor-Geral.

Caso aprovada a proposta pela Conferência, após a análise de um relatório que contemple a visão das três categorias sobre a matéria, esta deve decidir sua formalização em Convenção ou Recomendação (artigo 19, §1º da Constituição).

O Escritório Internacional do Trabalho produzirá então um relatório sobre as práticas dos Estados-Membros relativas à questão aprovada e o submeterá às observações das três categorias, com base nas quais preparará um segundo e mais completo relatório – apontando os principais aspectos a serem discutidos na Conferência.

Após tal discussão, o Escritório apresentará um último relatório e vários projetos de convenção ou recomendação – documentos que serão submetidos às partes concernentes para as emendas e anotações necessárias.

Na sessão seguinte o último relatório já comentado é apreciado e o projeto de instrumento normativo é novamente discutido e modificado, caso pertinente, e submetido à aprovação da maioria qualificada de 2/3 dos presentes. Essa mesma maioria deve aprovar cada um dos artigos e parágrafos do texto, tanto nos casos de recomendações convenções.

Vale ressaltar que, caso seja rejeitada por votação, a proposta em questão poderá tomar a forma de uma convenção particular entre os membros da organização que assim o desejarem, tal qual afirma o §1, artigo 21, da Constituição da organização.

Ainda, é importante observar o §3º, artigo 19 da Constituição da OIT, que dispõe:

3. A Conferência deverá, ao elaborar uma convenção ou uma recomendação de aplicação geral, levar em conta os países que se distinguem pelo clima, pelo desenvolvimento incompleto da organização industrial ou por outras circunstâncias especiais relativas à indústria, e deverá sugerir as modificações que correspondem, a seu ver, às condições particulares desses países.

Esse dispositivo, apesar de não estabelecer nenhum tipo de regra direta e de ter uma baixa densidade normativa, se faz importantíssimo no sentido de firmar a OIT como uma Organização atenta às disparidades existentes entre os seus membros – que são inúmeras. Essa observância influencia diretamente a possibilidade de concretização das normas e, conseqüentemente, a sua eficácia, estabelecendo uma relação direta e proporcional entre a versatilidade de um dispositivo e a sua universalidade. Universalidade, essa, que se expressa diretamente na possibilidade de aplicação da norma em questão ao maior número possível de ordenamentos, prevenindo, assim, possíveis futuras reclamações por parte de Estados que tenham ratificado determinada convenção que venha a se mostrar ineficaz ou de difícil aplicabilidade.

O §5º, artigo 19 da Constituição, trata, especificamente do procedimento a ser realizado, no caso da adoção de uma convenção, após esta ter sido aprovada pela maioria já especificada de 2/3. Este dispõe, *in verbis*:

5. Tratando-se de uma convenção:

a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a convenção à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também, todas as informações sobre as mesmas autoridades e sobre as decisões que estas houverem tomado;

d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da

convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção;

e) quando a autoridade competente não der seu assentimento a uma convenção, nenhuma obrigação terá o Estado-Membro a não ser a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho -- nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes -- sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a convenção. Deverá, também, precisar nestas informações até que ponto aplicou, ou pretende aplicar, dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.

Quando ratificadas, as Convenções devem ser comunicadas pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho ao Secretário Geral das Nações Unidas, para fins de registro, tal qual dispõe o Art.102 da Carta das Nações Unidas, obrigando, assim apenas os Estados-Membros que a tiverem ratificado.

3 RECEPÇÃO E APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS INTERNOS

Como já explicado, a produção normativa da OIT consiste em convenções e recomendações. Aqui cumpre melhor diferenciá-las, com o escopo de compreender a recepção das convenções nos ordenamentos jurídicos internos.

Essas categorias de normas compõem o Código Internacional do Trabalho, sendo diferenciadas apenas em seu aspecto formal, já que ambas podem tratar dos mesmos temas envolvendo proteção ao trabalho/trabalhador e questões conexas. Assim, a distinção consiste no fato de as convenções serem propriamente tratados, devendo ser ratificados pelos Estados-membros da Organização a fim de que produzam seus legais efeitos no ordenamento interno do país, enquanto as recomendações não podem ser consideradas tratados de direito internacional, possuindo um caráter meramente sugestivo aos legisladores de cada país.

Nesse sentido, cabe observar que os requisitos para a vigência internacional de um tratado é a sua ratificação por um número determinado de Estados – número este previsto na própria convenção – e o decurso de um prazo estabelecido – em regra doze meses após o registro

junto ao *Bureau* Internacional do Trabalho³ do número mínimo de ratificações (MAZZUOLI, 2011, p. 1025).

Assim, como aponta o professor Mazzuoli (2011, p. 1026) “ainda que o Estado já tenha ratificado a convenção, esta não terá vigor interno se, no momento de sua ratificação, não se encontrar em vigor internacional”.

Uma vez vigorando internacionalmente, as convenções da OIT caracterizam-se como tratados permanentes e *mutualizáveis* (MAZZUOLI, 2011, p. 1026), posto que a retirada de um Estado-parte não prejudica sua execução em relação aos demais.

3.1 Obrigatoriedade das Convenções da OIT entre os signatários

Como já é sabido, a ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho se dá em conformidade com o ordenamento jurídico interno de cada Estado. Uma vez ocorrida a ratificação, o governo do Estado-parte deve comunicar tal ato ao Diretor-geral da OIT, obrigando-se em relação ao documento.

É importante observar, a despeito e também pela conhecida universalidade dos documentos da organização – imprescindível à sua adoção por países diversos, a flexibilidade das normas editadas, que deve adaptar-se à conjuntura socioeconômica, cultural, ambiental e jurídica de cada Estado-parte, viabilizando sua efetiva aplicação.

Nesse sentido, devido à multiplicidade de circunstâncias em que as convenções podem ser aplicadas, é que se inserem em instrumentos mais específicos as chamadas “cláusulas de flexibilização” que “permitem ao país fixar provisoriamente normas menos rígidas do que as previstas, de excluir algumas categorias de trabalhadores da aplicação de uma convenção ou de aplicar certas partes de uma norma internacional” (MEIRELES, 2011, p. 98).

Para utilizar-se de tais cláusulas se faz necessária uma comunicação formal ao Diretor-geral da OIT e prévia consulta a parceiros sociais como sindicatos de trabalhadores e empregadores.

Entretanto, a ratificação de convenções, mesmo com os esforços da organização em efetivá-las através da adaptação à realidade de cada Estado-parte, não significa que as normas ali

³ Órgão executivo da OIT, espécie de secretariado, possui como diretor atualmente Guy Ryder, que assumiu o cargo em 1º de outubro de 2012.

veiculadas serão postas em prática no âmbito interno, sendo fundamental a previsão de mecanismos de verificação e controle da aplicação de normas internacionais do trabalho.

Assim é que OIT possui um sistema de controle regular e um controle provocado (contencioso) e acompanhamento de aplicação de convenções pelos Estados-membros, inclusive, se for o caso, com a aplicação de sanções, dada a baixa coercitividade do direito internacional no ordenamento jurídico interno.

Como salienta o pesquisador Gustavo Fernandes Meireles (2011, p. 101):

Esse amplo sistema vem ganhando maior notoriedade nas duas últimas décadas, pois os problemas carreados pela intensificação da globalização desde o fim da bipolaridade, notadamente marcada pela queda do muro de Berlim, exigem respostas mais rápidas e eficazes. As profundas mudanças no mundo do trabalho e a deterioração da proteção que o direito do trabalho antes provia requerem uma atuação supranacional coordenada.

O sistema de controle regular, previsto desde 1926 pela constituição da OIT, em seu artigo 22, consiste no periódico preenchimento de relatórios pelo Estado-membro comunicando à organização acerca do cumprimento e implementação do instrumento em seu país. Veja-se:

Os Estados-membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho.

A despeito da previsão, no retromencionado artigo, de relatórios anuais para cada convenção ratificada, o Conselho de Administração resolveu que o acompanhamento deve se dar a cada dois anos relativamente às convenções fundamentais e prioritárias e a cada cinco no que concerne às demais, com a ressalva de o Conselho solicitar o relatório em um lapso temporal mais curto.

No relatório deve constar:

(...) informações concernentes a leis e regulamentos dando conta do estado atualizado do ordenamento jurídico do país em relação ao tema da Convenção relatada; limitações à aplicação da Convenção e requisição de “cláusulas de flexibilização”; implementação da Convenção no ordenamento jurídico interno; efeitos da ratificação e medidas adicionais necessárias para tornar efetiva a Convenção; comentários de órgãos de supervisão da OIT; indicação das autoridades competentes para aplicar as leis referentes à Convenção; indicação da jurisprudência a respeito da matéria; indicar medidas técnicas e administrativas resultantes do suporte provido por projetos de cooperação da OIT; avaliação geral de como a Convenção está sendo aplicada, contendo extratos de relatórios oficiais, estatísticas de trabalhadores beneficiados pela

legislação, detalhes de processos com base na Convenção, etc.; e observações de ambos representantes de trabalhadores e empregadores. (MEIRELES, 2011, p. 102).

Os relatórios, que devem – à vista do tripartidarismo e na forma da convenção n. 144 da OIT e recomendação n. 152 da OIT– ser compartilhados com sindicatos de trabalhadores e empregadores para observações, podem ser detalhados ou simplificados, dependendo da quantidade de mudanças feitas quando da aplicação de uma convenção em determinado país. Ademais, o primeiro relatório enviado acerca de uma convenção, um ano após sua ratificação, será sempre detalhado, enquanto os próximos relatórios periódicos costumam ser simplificados.⁴

Uma vez preenchidos pelas autoridades governamentais competentes, os relatórios são encaminhados à Comissão de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações, responsável por apreciar a conformidade das legislações trabalhistas internas com as normas internacionais, sem, no entanto, tratar-se de um tribunal, como salienta Sussekind (2000, p. 250), competência restrita à Corte Internacional de Justiça pelo artigo 37 da Constituição da OIT.

A Comissão de Peritos deve produzir *observações* sobre as questões fundamentais que dificultam a aplicação da Convenção pelo determinado Estado-membro e *recomendações diretas*, menos formais e detalhadas, que tratam de questões técnicas esclarecidas diretamente aos governos interessados (MEIRELES, 2011, p. 105).

A partir da análise das observações da Comissão de Peritos, a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência destaca alguns pontos relevantes para debates e complementação de informações pelos governos, adotando, por fim, um relatório final com recomendações aos peritos e ao Conselho de Administração da OIT para sugestão de medidas à Conferência, que pode adotá-las ou não.

As recomendações finais, como salienta Sussekind (2000, p. 259), exercem fundamental papel moral à medida que classificam “casos especiais” de países nos quais se constatou graves afrontas aos ditames das convenções adotadas, encaminhando-lhes recomendações críticas e sugerindo-lhes receber missões de assistência técnica do Escritório Internacional do Trabalho competente.

Por sua vez, o sistema de controle provocado, ou sistema contencioso, como coloca Sussekind (2000, p. 265), pode ser acionado por qualquer Estado-membro, organização de

⁴ No endereço eletrônico da OIT < www.ilo.org>, no banco de dados ILOLEX, estão disponíveis os formulários criados pelo Conselho de Administração para cada Convenção especificadamente.

empregadores ou trabalhadores interessada, ou ainda por decisão do Conselho de Administração, através de dois mecanismos: a reclamação e a queixa.

Os sujeitos ativos legitimados a propor uma reclamação são organizações de trabalhadores e empregadores, contra um Estado-parte que ratificou uma convenção, mas que, no entanto, não assegurou satisfatoriamente sua execução.

Admitida a reclamação, após verificados seus requisitos formais, o Conselho de Administração designará uma comissão tripartite para examinar o mérito da questão⁵. Verificando-se que o Estado-membro denunciado não deu o devido cumprimento satisfatório a uma convenção, pode-se adotar imediatamente o procedimento de queixa, que veremos a seguir.

Disciplinado pelos artigos 26 a 34 da constituição da OIT, tal mecanismo pode também ser adotado por um Estado-parte de uma convenção contra outro que, também obrigado, não a esteja cumprindo ou ainda que, em desrespeito ao artigo 19 da constituição, não a tenha submetido às autoridades internas competentes (art. 30 da constituição).

Süssekind (2000, p. 269), observa aqui a desnecessidade de dano direto como requisito para que seja instaurado o procedimento de queixa na OIT, procedimento este, segundo o autor, de natureza judicial⁶, revestido de imparcialidade e integridade.

Designada uma Comissão de Inquérito – órgão de mais alto nível investigativo da OIT – , com a observação dos princípios acima descritos para apurar o caso, a queixa será examinada, formulando-se recomendações com o fito de solucionar os problemas auferidos.

O impacto das normas internacionais do trabalho e dos sistemas de controle que buscam lhes dar eficácia deve ser entendido a partir de um enfoque amplo, que compreenda a eficácia da norma para além da eficácia de sistemas sancionatórios. No direito internacional, as sanções assumem formas e valores diferentes, e a sanção moral decorrente, por exemplo, da inclusão de uma país em uma lista negra de casos especiais pode acabar por dotar de eficácia uma norma protetiva do trabalho.

Passemos, então, à análise da influência das normas da OIT no ordenamento jurídico brasileiro.

⁵ Versando sobre direitos sindicais é designada comissão especial no Comitê de Liberdade Sindical.

⁶ Diversamente da análise empreendida na *reclamação*, nesse caso a Comissão pode ativamente coletar dados e tomar as medidas necessárias para obter informações pertinentes. Cabe ressaltar que até o momento apenas 12 comissões de inquérito foram formadas, sendo que a última se deu com base em queixa (art. 26, da Constituição) contra o governo do Zimbábue.

3.2 Obrigatoriedade das Convenções da OIT no Brasil

Primeiramente, deve-se analisar o procedimento de incorporação das convenções internacionais no ordenamento jurídico brasileiro, iniciando pelo questionamento acerca da competência para celebrar tratados internacionais pelo chefe de Estado.

No caso brasileiro, por se tratar de um regime presidencialista, o presidente da república acumula as funções de chefe de governo e chefe de estado, cabendo-lhe, portanto, a competência para atuar na esfera internacional, na forma do artigo 84, VIII, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), o qual dispõe que lhe compete “celebrar tratados, convenções e atos internacionais sujeitos a referendo do Congresso Nacional”.

Desta forma, a assinatura, tanto do presidente da república, quanto do plenipotenciário⁷, completa a negociação por parte do país, partindo-se então para a fase de ratificação, em que o Estado demonstra sua vontade de se obrigar ao conteúdo da convenção. A ratificação é um ato internacional e não significa a aprovação da convenção – o que já aconteceu com a assinatura.

Deve o presidente, então, após a assinatura, enviar a matéria ao congresso nacional, para apreciação, visto que, conforme escrito no artigo 49, inciso I, da CF/88, cabe a este órgão votar, separadamente, em cada casa, e resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

A aprovação da matéria resulta em um decreto legislativo, promulgado pelo presidente do senado federal e publicado no diário oficial, aprovando a matéria e autorizando o presidente da república à ratificação do ato internacional. O presidente da república deposita o instrumento de ratificação da convenção, a qual começa, a partir de então, a vigorar para o país no âmbito internacional. Esta é a fase de ratificação, que, como já visto, deve ser comunicada ao Diretor-Geral da OIT, na forma do art. 19 da constituição da organização.

O presidente da república, se desejar, edita decreto executivo que terá a função de introduzir a matéria ao ordenamento jurídico interno após sua assinatura e publicação em diário oficial. Esse decreto editado pelo chefe do poder executivo entra no ordenamento jurídico interno com status de lei ordinária federal. Porém, no caso de convenção que verse sobre direitos humanos, poderá ser incorporada com hierarquia de emenda constitucional, caso tenha sua aprovação obedecido o rito previsto no art. 5º, § 3º da constituição.

⁷ Como o presidente da república não consegue participar de todos os eventos internacionais, o Brasil segue a orientação da Convenção de Viena sobre direitos dos tratados, de 1969, surgindo a figura do plenipotenciário, prevendo que o ministro das relações exteriores possa também representar o Estado.

Desta forma temos as seguintes etapas de incorporação das convenções da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro: a) assinatura da convenção; b) envio da matéria ao congresso nacional; c) aprovação da matéria, elaboração do decreto legislativo e publicação; d) depósito do instrumento de ratificação – ratificação; e) elaboração e publicação de decreto executivo; f) publicação no diário oficial da união.

Há um debate no direito brasileiro se as normas internacionais sobre direitos fundamentais, depois de incorporadas no Direito interno, adquirem, ou não, a estatura de norma constitucional (CAMPOS, 2007). Este debate se dá em face da interpretação do § 2º do art. 5º da Constituição Federal, o qual dispõe 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”.

Arnaldo Sussekind (2000, p. 435) esclarece que “prevalece na doutrina o entendimento de que as normas internacionais sobre direitos humanos inseridos em tratados ratificados pelo País, desde que não contrariados por preceito da Lei Maior, adquiriram o status constitucional”.

Tentou-se esclarecer a questão através o advento da Emenda Constitucional n. 45, de 08 de dezembro de 2004, que acrescentou o § 3º ao art. 5º da Constituição Federal, dispondo que “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 respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Assim, vê-se que a Emenda Constitucional n. 45/04 elevou os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos à hierarquia de emenda constitucional; sob a condição de aprovação através de quórum qualificado nas duas Casas Legislativas, o mesmo quórum necessário para a aprovação de uma emenda constitucional. Conclui-se que o legislador privilegiou os tratados e as convenções internacionais que versem sobre direitos humanos.

De acordo com o Sistema Informacional em Estatísticas Internacionais do Trabalho (*NORMLEX*) atualmente existem 189 (cento e oitenta e nove) convenções adotadas pela OIT, sendo que 84 (oitenta e quatro), menos da metade, foram ratificadas pelo Brasil. Trinta e sete convenções foram ratificadas após a constituição de 1988. A última convenção ratificada é a nº 185, de 2003, que trata dos Documentos de Identidade da Gente do Mar, ratificada apenas em 2010.

Ratificar uma convenção não é garantia da sua aplicação efetiva. Como já visto, a convenção pode ser ratificada e passar a valer internacionalmente, porém, não haver sua promulgação por um decreto presidencial e, conseqüentemente, sua validade interna. Pode ainda

ter sido ratificada e promulgada, mas pode ter sua aplicabilidade comprometida em virtude da não edição de um decreto para regulamentá-la.

Para citar alguns exemplos, a convenção n° 182 que trata das piores formas de trabalho infantil, ratificada em 02/02/2000 e promulgada através do decreto n° 3597 de 12/09/2000 teve apenas em 12/06/2008, com a edição do decreto n° 6481, a regulamentação dos seus artigos 3° e 4°. Já a convenção n° 178 que trata da fiscalização do trabalho marítimo teve sua ratificação em 21/12/2007 e ainda não foi promulgada internamente, ou seja, apesar de ratificada ainda não entrou no ordenamento jurídico interno.

4 CONCLUSÃO

A elaboração de normas e a cooperação técnica entre Estados-membros da OIT são previsões esculpidas em recomendações e convenções com o intuito de alcançar a justiça social, principal pilar da organização.

Ultimamente o Brasil vem obtendo um lugar de destaque no cenário político mundial, avançando em diversos campos dos Direitos Humanos, com a diminuição da miséria e da fome no país, ampliação de direitos para as empregadas domésticas, previsão de aposentadoria para trabalhadores rurais, facilitação do acesso de pobres e negros à universidade, entre tantos outros.

Entretanto, o país ainda se mostra tímido enquanto Estado-membro da OIT, no tocante à aplicação e exigência das diversas matérias tratadas nas convenções da organização, restringindo-se a interpretações limitadoras das normas de direito internacional do trabalho.

Inegável é a existência de óbices à unificação e aplicação de normas trabalhistas a nível mundial, devido às diferenças socioeconômicas e de ordem política existente em Estados diversos – barreira limitadora à atuação e expansão das regulamentações provenientes de uma organização internacional.

É nessa seara que se revela a importância das chamadas “cláusulas de flexibilização”, permitindo ao país realizar uma transição menos radical no seu ordenamento interno, podendo provisoriamente fixar normas menos rígidas do que as previstas nas convenções, mas com elas não incompatíveis, pelo contrário, visando realizá-las internamente.

Nesse mesmo sentido, é importante perceber a relevância do sistema de controle criado pela OIT acerca do cumprimento e implementação das suas convenções no ordenamento interno dos signatários, através do preenchimento anual de relatórios pelo Estado-membro e, ainda, por

meio das reclamações e queixas, instrumentos de ampla legitimidade ativa, os quais preveem, inclusive, a aplicação de sanções.

Não obstante – e apesar dos referidos avanços na área e previsão do *status* de emenda constitucional aos tratados e convenções sobre Direitos Humanos–, como visto, o Brasil ainda é pouco expressivo na quantidade de instrumentos da OIT ratificados e, mais além, no compromisso com a aplicabilidade destes, seja por meio da realização de regulamentação normativa ou da construção de políticas públicas voltadas ao seu cumprimento.

De todo modo, já é possível visualizar um comprometimento cresce a cada ano e a tendência é, não só ratificar e adotar as convenções da OIT, mas também aplicá-las e prestar contas à sociedade mundial, na busca do tão desejado lugar de destaque no cenário internacional de proteção e promoção da justiça social através do acesso universal ao trabalho decente e digno.

Conclui-se, portanto, que o trabalho desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho é de fundamental importância, com princípios e atribuições que trouxeram melhoria das condições concernentes ao desenvolvimento digno do trabalho, como fixação de uma duração máxima da jornada de trabalho, luta contra o desemprego, garantia de um salário que assegure condições dignas de vida, proteção dos trabalhadores contra enfermidades, bem como proteção das crianças, adolescentes e mulheres entre outras medidas.

O interessante, nesse campo, é a expressão da absoluta autonomia da vontade dos Estados que ratificando uma convenção, veem seu cumprimento revelar-se obrigatório, inclusive com a submissão a relatórios periódicos e possibilidade de queixa quando verificado o descumprimento.

Acima de qualquer óbice está o notório e fundamental papel da sociedade organizada em fiscalizar e cobrar resultados para que o Brasil, além de se desenvolver e alcançar patamares superiores nas relações entre países, seja capaz de internalizar a justiça social perseguida internacionalmente.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

CAMPOS, José Ribeiro de. **As Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o Direito Brasileiro.** Revista *IMES – Direito*, n. 13, jul/dez 2007.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 5. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MEIRELES, Gustavo Fernandes. **O Direito Do Trabalho No Cenário Internacional Contemporâneo: Produção E Controle De Normas No Âmbito Da Organização Internacional Do Trabalho**. 2011. 165 f. Monografia – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

OIT. **Constituição da Organização do Trabalho e Declaração da Filadélfia**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>
Acesso em: 15 mar. 2016.

OIT. **Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho**. Convenção nº 144. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/497>> Acesso em: 19 abr. 2012.

OIT. **Declaração Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. 10 junho 2008. Disponível em:
<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf.>
>Acesso em: 19 abr. 2012.

OIT. **Recommendation 152 - Tripartite Consultation** (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152). Disponível em:
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312490> Acesso em: 11 de abril de 2016.

RODRIGUES, Eliane de Andrade; SALIBA, Graciane Rafisa. **A Busca da Justiça Social no Brasil com Adoção de Convenções da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/graciane_rafisa_saliba.pdf>. Acesso em 12 jul. 2012.

SANTOS, Daniel Moita Zechlinski Dos. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil.**

Disponível em: <http://tede.ucs.br/tde_arquivos/2/TDE-2006-10-04T065734Z

32/Publico/Dissertacao%20Daniel%20Moita%20Z%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. Ed. São Paulo: LTr, 2000.