

## O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AS CONVENÇÕES DA OIT RATIFICADAS PELO BRASIL

### INTERNATIONAL LABOUR LAW AND THE ILO CONVENTIONS RATIFIED BY BRAZIL

Mariane Gonçalves<sup>1</sup>  
Michele Darossi<sup>2</sup>

#### RESUMO

*O presente estudo visa abordar a temática do Direito Internacional do Trabalho em que pese ser este parte do Direito Internacional Público que trata da proteção dos trabalhadores e não ramo autônomo da ciência jurídica. Possui por principais objetivos, entre outros, a universalização das normas de proteção do trabalho que estão dispostas basicamente nas Convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho. Tem por fontes também os tratados bilaterais e multilaterais, por exemplo, no que concerne ao Mercosul (Mercado Comum do Sul) quanto aos acordos firmados em sede de direito do trabalho. Desse modo, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve por finalidade a promoção e harmonização dos direitos do trabalho quando estabeleceu a aplicação das normas internacionais do trabalho agindo por meio de normas e cooperação técnica, pelas quais se firmam as convenções no intuito de alcançar a justiça social. Sob o ponto de vista metodológico, optou-se pelo uso do método dedutivo com enfoque especial na pesquisa bibliográfica. A partir desta pesquisa verifica-se a importância da utilização destas convenções na prática forense, em que pese o operador do direito estar em constante contato com situações que merecem o amparo do direito internacional, uma vez que tais convenções foram ratificadas pelo Brasil com a finalidade de defender os direitos dos interessados, além de abordarem temas mais amplos no que se refere à política social e aos direitos humanos e civis, o que darão suporte em petições iniciais, defesas e recursos.*

**PALAVRAS- CHAVE:** OIT. Direito Internacional do Trabalho. Convenções.

#### ABSTRACT

*This study aims to approach the International Labour Law in spite of this being part of public international law that deals with the protection of workers and non-autonomous branch of legal science. Has for main objectives, among others, the universal standards of labor protection that are basically willing to conventions adopted by the International Labour Conference. Sources are also bilateral and multilateral treaties, for example, regarding the Mercosur (Southern Common Market) and the agreements signed in place of employment law. Thus, the ILO was aimed to the promotion and harmonization of labour rights established when the application of international labour standards through acting and technical cooperation, through which we have signed the convention in order to achieve social justice. From the methodological point of view, we opted for this method with and special focus on literature research. From this research verifies the importance of using these conventions in forensic practice, despite the operator's right to be in constant contact with situations that deserve the support of international law, since such conventions have been ratified by Brazil in order to defend the rights of stakeholders, and address broader issues regarding social policy and human rights and civil rights, which will support on initial petitions, defences and resources.*

**KEYWORDS:** ILO. International Labour Law. Conventions.

1 Bacharelada em Direito no Centro Universitário de Brusque – Unifebe. E-mail: marysjb@bol.com.br

2 Bacharelada em Direito no Centro Universitário de Brusque – Unifebe. E-mail: xelinah\_nt@hotmail.com

---

## Introdução

---

No tema em estudo aborda-se a questão do Direito Internacional do Trabalho e das convenções ratificadas pelo Brasil, no que se referem ao assunto, em que pese à necessidade desses conhecimentos, em suma, pelo operador do direito para que possa por meio deste modelo de amparo legal dar maior aplicabilidade às convenções da OIT.

O Direito Internacional trata-se do conjunto de normas que regula as relações externas dos atores que compõem a sociedade internacional (MELLO, 1986), assim como abrange situações ligadas às questões principalmente econômicas, mas também situações de cunho social, no que se refere à preocupação da situação do trabalhador e o exercício de sua profissão. (ALMEIDA, 2004).

Segundo alguns doutrinadores, o Direito Internacional é conceituado como um sistema de princípios e normas que regulamentam as relações de coexistência e de cooperação, inclusive no que tange a relações comunitárias entre Estados, os quais são dotados de diferentes graus de desenvolvimento socioeconômico e de poder. (DIEZ DE VELASCO, 1999). Desse modo, trata-se, ainda, de um ramo do Direito Público que se adapta às regras convencionais, pactos e costumes jurídicos, tende o ordenamento por meio de ajuste realizado por Estados autônomos. (REALE, 2002).

O Direito Internacional Público, segundo Almeida (2004) representa o conjunto de normas jurídicas independentes que regulam as afinidades recíprocas dos Estados soberanos e demais organismos intergovernamentais e dos indivíduos. Não é determinado por um ou outro Estado, mas por todos para conduzir essas relações que constituem entre si. É o caso, por exemplo, da *Lex Mercatoria* que tem preceitos aplicáveis universalmente aos comerciantes.

O Direito Internacional do Trabalho integra o Direito Internacional Público no que concerne à proteção aos trabalhadores, por isso, não se trata de um ramo autônomo<sup>3</sup> do direito, assim como não faz parte do Direito do Trabalho (TOUSCOZ, 1994), mas trata-se de uma das ramificações mais importantes do Direito Internacional Público, pois seu estudo é necessário para a compreensão de determinadas normas internacionais voltadas ao trabalho, em suma, àquelas emanadas da OIT, de tal sorte que objetiva, sobretudo, a proteção do trabalhador, considerado como parte integrante de um contrato de trabalho ou como ser humano, por meio das finalidades básicas que possuem. (ALMEIDA, 2004).

No âmbito do Direito Internacional do Trabalho fazer jus a um destaque a OIT, sua constituição e as normas produzidas, bem como os tratados internacionais em matéria trabalhista, pontos que serão abordados neste estudo para melhor compreensão do tema proposto. (GARCIA, 2008)

---

## Metodologia

---

A investigação científica surge como “crise do conhecimento disponível, enquanto método teórico insuficiente para explicar os fatos.” (KOCHE, 2006, p. 72).

A mera observação das circunstâncias, por isso, não conduz à compreensão científica e tampouco justifica a relevância de determinado tema. É preciso de um modelo teórico para guiar a investigação, capaz de relacionar-se a uma dúvida que carece de resposta. Nesse caso, o pesquisador inicia um processo de conjecturações sobre as possíveis soluções, pois da sua competência e do domínio das teorias depende “a capacidade criativa de propor ideias que sirvam de hipóteses, de soluções provisórias que deverão ser confrontadas com os dados empíricos através de uma testagem”. (KOCHE, 2006, p. 72).

A área de estudo se restringe ao Direito Internacional do Trabalho e em alguns momentos ao Direito Constitucional, sobretudo, no que concerne à compreensão de determinadas normas

---

3 Contudo, para Mario de La Cueva existe um Direito Internacional do Trabalho autônomo, que “não será nem direito internacional público, nem direito internacional privado, senão um tipo novo. Sua missão consistirá em regular universalmente os princípios fundamentais das legislações internas do trabalho. (Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1943, vol I, p. 274)

internacionais voltadas ao trabalho que objetivam, principalmente, a proteção do trabalhador, baseado em dados fornecidos por obras que versem acerca do assunto em baila, inclusive pela legislação envolvida, que alcançará os Tratados Internacionais dos quais o Brasil seja signatário, bem como dos delineamentos da OIT.

Na investigação desenvolvida utilizou-se como método de abordagem, o método *dedutivo*<sup>4</sup>, uma vez que a pesquisa inicia com os aspectos gerais (amplos) sobre o estudo. De modo que, a presente pesquisa desenvolve-se sob o enfoque de quatro tópicos, os quais discorrem sobre a seguinte forma: o primeiro apresenta um breve relato sobre o Direito Internacional do Trabalho; o segundo dispõe acerca da OIT e o terceiro versa sobre o procedimento de instituição, aplicação e incorporação de tratados internacionais de proteção ao trabalho no direito interno do país; o quarto dispõe acerca de algumas convenções da OIT a título exemplificativo, bem como as considerações finais sobre o referido estudo.

Quanto aos fins, a pesquisa se enquadra como explicativa, pois busca assegurar além de uma descrição implícita no trabalho, a necessária e salutar avaliação crítica da temática estudada. Os resultados alcançados são apresentados sob a forma de textos explicativos.

Na elaboração da referida pesquisa, adotou-se a metodologia da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT e o Manual de Orientações Metodológicas da Instituição de Ensino – Unifebe.

---

## Discussão

---

---

### Direito internacional do trabalho

---

O Direito Internacional do Trabalho é uma das ramificações mais importantes do Direito Internacional Público, assim, não constitui ramo autônomo da ciência jurídica. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

Desse modo, apesar de a OIT possuir peculiaridades e vasta obra, tais características não bastam para que se possa configurar o Direito Internacional do Trabalho como ramo autônomo do direito, uma vez que os objetivos gerais deste, assim como os princípios doutrinários, os métodos de investigação e os instrumentos de que se vale são os mesmo do Direito Internacional Público, de tal sorte que os demais organismos internacionais, dentro de suas esferas de atuação e competência procuram alcançar objetivos comuns. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005). Assim, o Direito Internacional do Trabalho objetiva a proteção do trabalhador quer como sujeito de um contrato de trabalho quer como ser humano, tendo por fundamentos razões de ordem econômica, de índole social e de caráter técnico.

As razões de ordem econômica impuseram a necessidade de nivelamento no campo internacional do custo das mediadas sociais da proteção ao trabalho, de modo que os Estados que as tivessem adotado não sofressem em função dessa razão no comércio mundial, em virtude da “indesejável concorrência dos países que obtinham produção mais barata pelo fato de não serem onerados com os encargos de caráter social”. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005, p. 1538).

Embora, reconheça-se como de suma importância os aspectos econômicos que fundamentam o Direito Internacional do Trabalho, são os aspectos sociais o seu principal esteio, pois seu caráter social trata sobre a universalização dos princípios da justiça social e da dignificação do trabalhador, de tal sorte que são “esses ideais que configuram a finalidade preponderante do direito universal do trabalho”. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005, p. 1538).

As razões de caráter técnico fundamentam de forma secundária o Direito Internacional do Trabalho.

As Convenções e Recomendações elaboradas pelas sessões da Conferência Internacional

---

<sup>4</sup> Método dedutivo [...] que consiste em “estabelecer uma formulação geral e, em seguida, buscar as partes de um fenômeno [especificando-o] de modo a sustentar a formulação geral”. (PASOLD, 2007, p. 103).

do Trabalho, bem como os estudos e investigações empreendidas pela OIT, constituem, realmente, preciosos subsídios para a elaboração, nos diversos países, dos sistemas e normas legislativas sobre a matéria. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005, p. 1538).

Tem por finalidades básicas valendo-se das convenções internacionais (tratados universais abertos) a universalização das normas de proteção ao trabalhador amparadas nos princípios da justiça social e da dignificação do trabalho humano; o estabelecimento do bem-estar social em caráter geral, considerado como condição precípua da felicidade humana e da paz mundial; e ainda, evitar que as razões de natureza econômica impeçam a aplicação das normas tutelares que constam nos diplomas internacionais. (DELGADO, 2006)

Ainda no que concerne as finalidades, objetiva por meio de tratados bilaterais ou plurilaterais o estabelecimento, quanto aos problemas do trabalho e outros conexos, no que se refere a reciprocidade de tratamento entre os países signatários, bem como o regulamento dos aspectos de proteção aos trabalhadores imigrantes inclusive quanto à conservação de direitos adquiridos no país de origem, relativos aos seguros sociais. (DELGADO, 2006)

As finalidades básicas do Direito Internacional do Trabalho são alcançadas por meio de atividade normativa que tem por objetivo a incorporação de direitos e obrigações aos sistemas jurídicos nacionais; e, por meio de programas de assistência técnica, os quais se destinam a harmonizar o desenvolvimento econômico com o progresso social. (ALMEIDA, 2004)

---

#### A Organização Internacional do Trabalho (OIT)

---

A OIT foi fundada com a finalidade precípua de promover a justiça social. Foi instituída em 1919, pelo Tratado de Versailles, em sua parte XIII, tratado este que pôs fim à Primeira Guerra Mundial e deu abertura para a criação da Sociedade das Nações (que antecedeu a ONU) e a OIT, sendo esta última um organismo vinculado à primeira. De tal sorte que o Tratado de Versailles que deu abertura a criação da OIT é considerada como constituição jurídica desta. (ALMEIDA, 2004).

Assevera Garcia (2008, p. 119), que “os países que integram a Organização das Nações Unidas são automaticamente membros da OIT”.

O Tratado em comento possui como norte a prevalência dos objetivos sociais da universalização dos já mencionados princípios que fundamentam o Direito Internacional do Trabalho, de modo que o Direito Internacional do Trabalho é considerado pelo Tratado de Versailles “como novo ramo da ciência jurídica”. (CAMERLYNCK, 1970).

Enumera-se a seguir, os fatos e atitudes que se relacionam direta ou indiretamente com a adoção de normas internacionais do trabalho e a criação da OIT:

a) Robert Owen, na Inglaterra, publicou em 1812, a “New View of Society” e, em 1820, “*The Book of the New Moral World*”. Introduziu reformas sociais em sua própria fábrica, além de invocar essa experiência com o intuito de pleitear a instituição de mediadas de proteção ao trabalhador. Propôs, em 1818, ao Congresso de Potências que “as condições de vida industrial e do trabalho melhorassem por via internacional”. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

b) Louis Blanqui inseriu a tese da internacionalização das leis sociais, em 1839, na França, ao concluir em um de seus estudos com a indagação: “Celebram-se entre países tratados para matança entre homens. Por que não realizá-los hoje para preservar a vida humana e torná-la mais feliz?”. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

c) A pregação de Daniel Legrand (1841) juntamente com outros professores advogaram no sentido de instituir “um direito internacional para proteger as classes operárias contra o trabalho prematuro e excessivo”. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

d) Max e Engels por meio da Primeira Internacional Socialista (1864) sustentaram a necessidade extremada de serem internacionalizadas as medidas de proteção ao trabalho humano. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

e) Movimento sindical nascido na Inglaterra, que teve início no século XIX, e que ganhou

força ao adentrar na Europa e nos Estados Unidos na segunda metade deste mesmo século. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

f) A encíclica “De Rerum Novarum” instituída pelo Papa Leão XIII (1891), com a qual conclamou a todos os povos a adoção de princípios de justiça social, por meio do fim do elevado nível moral intelectual e físico dos trabalhadores e o estabelecimento da união fraterna entre patrões e operários. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

Assim, a OIT é um organismo internacional de caráter especializado, que foi criado pelo Tratado de Versailles em 1919, que com a criação da ONU tornou-se instituição a esta vinculada, de modo que podem se filiar a OIT todos os países-membros da ONU. (ALMEIDA, 2004).

A OIT funciona como organização permanente com a finalidade de realizar a justiça social entre os povos, possui sede em Genebra e é constituída pelos Estados-Membros, tendo por características:

#### Esquema Teórico 01 – Características OIT



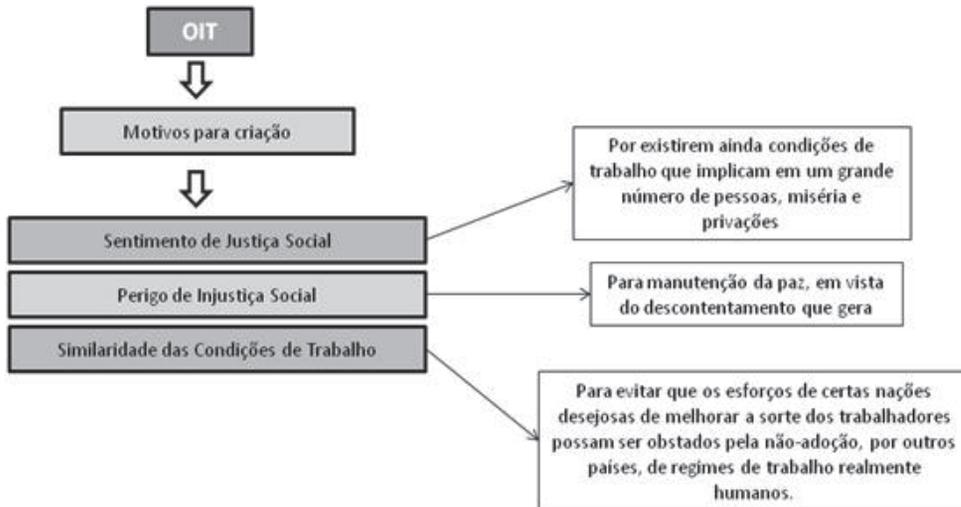
Fonte: ALMEIDA, 2004

De acordo com o consubstanciado no art. 1º da Constituição da OIT, esta é organização permanente de caráter internacional que tem por competência trabalhar na realização do programa exposto em seu preâmbulo, de tal sorte que as finalidades desta instituição correspondem ao que expressamente proclamam o Preâmbulo constante em sua Constituição além da Declaração referente aos fins e objetivos da OIT. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

O mencionado Preâmbulo afirma, inicialmente que “a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social”. A seguir assinala que “existem condições de trabalho que contêm tal grau de injustiça, miséria e privações para grande número de seres humanos, que o descontentamento causado constitui uma ameaça a paz e a harmonia universais”; e, “considerando que é urgente melhorar ditas condições”, enumera, como exemplos, diversos da proteção ao trabalho, a contratação do trabalhador, a luta contra o desemprego, a previdência social, a posição do trabalhador estrangeiro, o princípio da liberdade sindical, a organização do ensino técnico-profissional; e, abrindo larga porta ao estudo de outros temas, refere “outras medidas análogas”. Por fim, proclama que, “se qualquer nação não adotar um regime de trabalho realmente humano, esta omissão constituirá um obstáculo aos esforços de outras nações que desejam melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países”. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005, p. 1545).

Para Durand e Jaussaud *apud* Sussekind, *et al.* (2005, p. 1545), tais afirmações acima expostas definem três motivos que inspiraram a criação da OIT, quais sejam:

#### Esquema Teórico 02 – Motivos para a Criação da OIT



Fonte: SUSSEKIND, *et al.*, 2005

Desse modo, a OIT atua desde 1999 pela manutenção dos valores e objetivos que a instituíram em prol de uma agenda social, que proporcione a continuidade do processo de globalização por meio de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e equidade social. (ALMEIDA, 2004).

Assim, a OIT visa à regulamentação internacional do trabalho através de programas que permitam alcançar

a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida; o emprego de trabalhadores nas ocupações em que possam ter a satisfação de dar a mais ampla medida de suas habilidades e de oferecer sua maior contribuição ao bem-estar comum; o oferecimento, como meio para lograr esse fim e sob garantias adequadas para todos os interessados, de possibilidades de formação profissional e a transferência de trabalhadores, incluindo as migrações de mão-de-obra e de colonos; a extensão das medidas de seguridade social para prover um rendimento básico aos que necessitam de tal proteção e assistência médica completa; a proteção adequada à vida e à saúde dos trabalhadores, em todas as ocupações; a proteção à infância e à maternidade; a facilidade de alimentos, habitação, recreio e cultura adequados; a garantia de iguais oportunidades educativas e profissionais. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005, p. 1546)

No que concerne ao Brasil, a OIT mantém representação no país desde 1950, com programas e atividades que refletem verdadeiramente os objetivos que a instituição auferiu ao longo de sua história.

Quanto à sua composição, esta é composta por três órgãos principais, quais sejam:

A Conferência ou Assembleia Geral é órgão deliberativo da OIT, constituída pelos Estados-Membros, em que se realizam sessões por pelo menos uma vez por ano, nas quais comparecem delegações compostas de membros do governo, representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Tem por competência estabelecer as diretrizes fundamentais a serem observadas pela OIT, por meio da elaboração de Convenções e Recomendações. (GARCIA, 2008)

A Conferência Internacional Do Trabalho é a assembleia geral de todos os Estados-Membros da organização; é o órgão supremo da OIT, que elabora a regulamentação internacional do trabalho e dos problemas que lhe são conexos, por meio de convenções, recomendações e resoluções. Cumpre-lhe, igualmente, dentre outras atribuições, decidir os pedidos de admissão na OIT dos Estados que não pertençam à ONU, aprovar as credenciais dos delegados às suas sessões e o orçamento da Organização, resolver as questões atinentes à aplicação das convenções e recomendações por parte dos Estados-Membros, etc. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005, p. 1550-1551).

O Conselho de Administração exerce função executiva e administrativa da OIT, compõe-se de representantes dos trabalhadores e empregadores e do governo. Reúne-se, via de regra, três vezes por ano, tem competência também para eleger o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e instituir comissões permanentes ou especiais. (GARCIA, 2008)

O Conselho de Administração é órgão que administra, sob forma colegiada, a OIT, promovendo o cumprimento das deliberações da Conferência, supervisionando as atividades do Bureau Internacional do Trabalho e designando o Diretor-Geral dessa repartição, escolhendo a ordem do dia das sessões da Conferência, elaborando o projeto de orçamento da Organização, criando comissões especiais para o estudo de determinados problemas incluídos na jurisdição da Organização, etc. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005, p. 1552).

De acordo com o consubstanciado no art. 7º da Constituição da OIT, ora em vigor, o C.A. se compõe de cinquenta e seis pessoas, quais sejam:

#### Esquema Teórico 03 – Composição do Conselho Administrativo



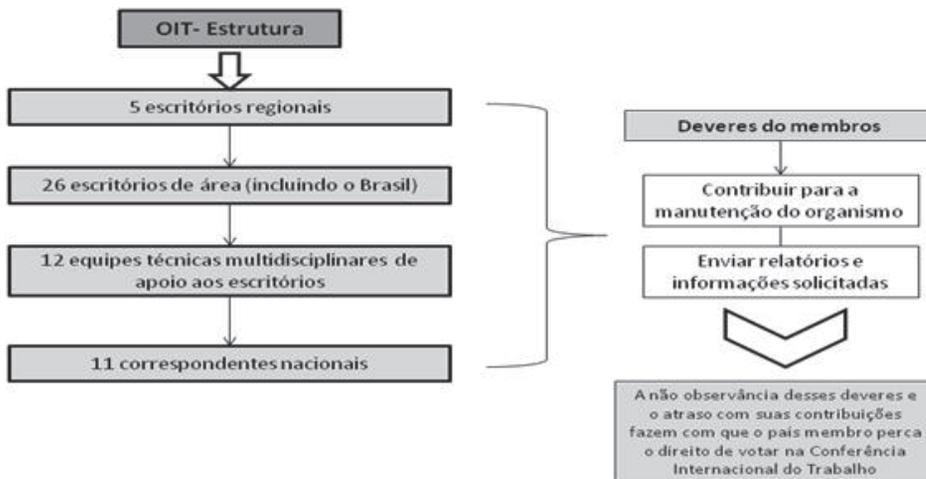
Fonte: SUSSEKIND, *et al.*, 2005

Destes 56 membros, 10 são de caráter permanente e são designados pelos governos dos Estados “de importância industrial mais considerável”. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005, p. 1552).

A Repartição Internacional do Trabalho é secretaria da OIT, com competência de documentar e divulgar suas atividades, por meio da publicação de Convenções e Recomendações, assim como a edição de publicações sobre temas de interesse do Direito do Trabalho em âmbito internacional. É dirigida pelo Diretor-Geral. (GARCIA, 2008).

No que se refere à estrutura e aos deveres dos Estados-Membros, a Organização inclui:

### Esquema Teórico 04– Estrutura da OIT e Deveres dos Estados Membros



Fonte: ALMEIDA, 2004

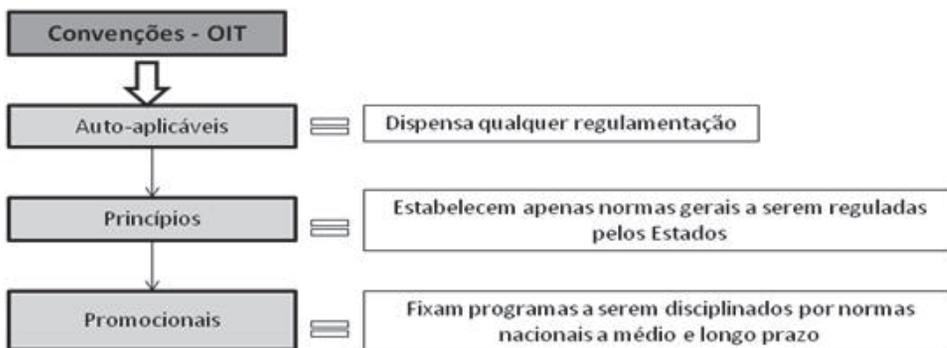
### A atuação normativa da OIT

No que concerne à atividade normativa da OIT, é de competência da Conferência Internacional do Trabalho elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhe sejam conexas. (ALMEIDA, 2004).

Assim, o conjunto de normas consubstanciadas nas convenções, recomendações e resoluções, formam o que a OIT denomina de “Código Internacional do Trabalho”, contudo, não se trata de um código na acepção técnica do termo, pois suas normas integram a legislação nacional de cada um dos Estados-Membros da OIT, na medida em que forem ratificadas e transformadas em leis tais recomendações. (SUSSEKIND, *et al.*, 2005).

Dessa forma, as Convenções da OIT possuem natureza de tratados internacionais multilaterais, as quais estabelecem normas obrigatórias para os Estados que as ratificarem, contudo, essa ratificação não tem caráter obrigatório. Podem as Convenções ser de três modalidades:

### Esquema Teórico 05 – Modalidades de Convenções



Fonte: GARCIA, 2008.

Nesse sentido, Sussekind, *et al.* (2005), as convenções da OIT, tendo em vista a natureza de suas normas e seus objetivos, tem natureza jurídica de acordo internacional e é o ato jurídico

celebrado entre dois ou mais Estados, ou associações de Estados com personalidades de direito internacional, que se destinam a produzir efeitos jurídicos sobre determinado objeto. Ademais, assevera Sussekind, *et al.* (2005, p. 1559), “as convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-Membros, que, uma vez ratificados, devem integrar a respectiva legislação nacional”.

No que se refere à relação do Direito Internacional com o Direito Interno de cada Estado, há que se mencionar as chamadas teorias *monista* e *dualista*, em que pese, em linhas gerais serem o dualismo defensor de que o Direito Internacional e o Direito Interno compõem ordem jurídicas independentes, separadas e autônomas. Já para o monismo, o Direito Internacional e o Direito Interno integram a mesma unidade de ordem jurídica.

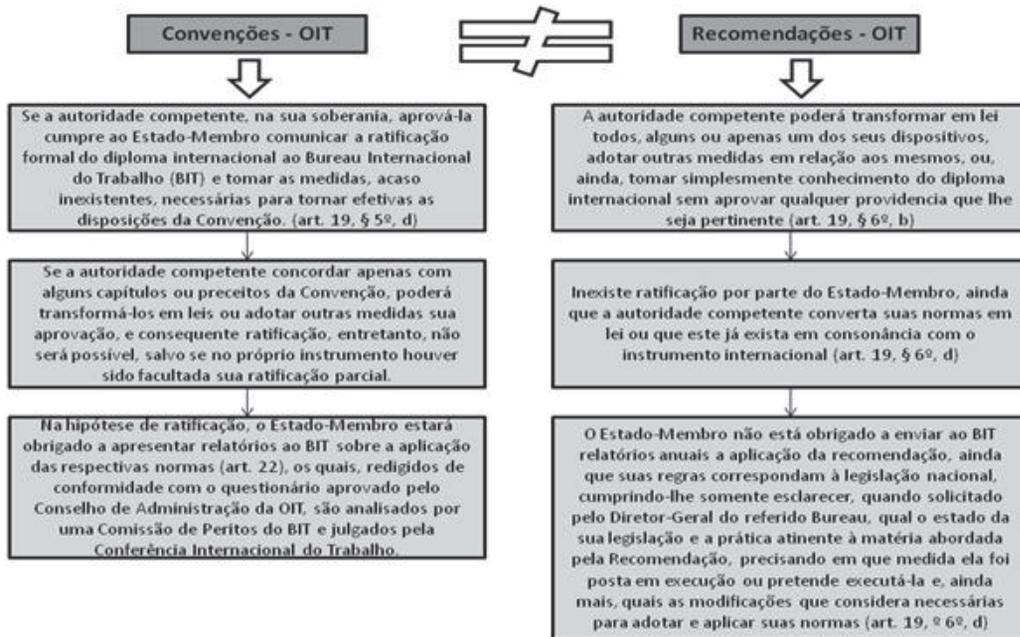
Atualmente, tende a prevalecer a denominada teoria monista que apresenta subdivisão, havendo aqueles que defendem a primazia do Direito Interno sobre o Internacional, haja vista a superioridade da soberania estatal, tal posicionamento está fundada em Hegel, como também há aqueles que defendem que a prevalência recai sobre o Direito Internacional, posicionamento defendido por Kelsen. (GARCIA, 2008). Nesse sentido, e observando-se exposto, destaca-se a seguinte decisão do Supremo Tribunal Federal acerca do tema:

[...] É na Constituição da República – e não na controvérsia doutrinária que antagoniza monistas e dualistas – que se deve buscar a solução normativa para a questão da incorporação dos atos internacionais ao sistema de direito positivo interno brasileiro. O exame da vigente Constituição Federal permite constatar que a execução dos tratados internacionais e a sua incorporação à ordem jurídica interna decorre, no sistema adotado pelo Brasil, de um ato subjetivamente complexo, resultante da conjugação de duas vontades homogêneas: a do Congresso Nacional, que resolve, definitivamente, mediante decreto legislativo, sobre tratados, acordos ou atos internacionais (CF, art. 49, I) e a do Presidente da República, que, além de poder celebrar esses atos de direito internacional (CF, art. 84, VIII), também dispõe – enquanto Chefe de Estado que é – da competência de promulgá-los mediante decreto. O *iter* procedimental de incorporação dos tratados internacionais – superadas as fases prévias da celebração da convenção internacional, de sua aprovação congressional e da ratificação pelo Chefe de Estado – conclui-se com a expedição, pelo Presidente da República, de decreto, de cuja edição derivam três efeitos básicos que lhe são inerentes: a) a promulgação do tratado internacional; b) a publicação oficial de seu texto; e c) a executoriedade do ato internacional, que passa, então, e somente então, a vincular e a obrigar no plano do direito positivo interno. Precedentes. (STF, Pleno, ADI-MC 1.480/DF, Rel. Min. Celso de Mello, j. 04.09.1997, DJ 18.05.2001).

Assim, de acordo com o que se extrai da decisão do Supremo, observa-se que mesmo depois de celebradas no âmbito internacional, as normais internacionais, devem passar por um processo de aprovação, para daí sim integrar o ordenamento jurídico nacional.

As recomendações distinguem-se das convenções, principalmente no que se refere aos seus efeitos.

### Esquema Teórico 06 - Aspectos jurídicos que diferem a Convenção da Recomendação



Fonte: SUSSEKIND, *et al.*, 2005

As recomendações da OIT possuem apenas o papel de servir como sugestão ou indicação ao direito interno dos Estados signatários, caso em que podem anteceder ou até mesmo complementar uma convenção. (GARCIA, 2008).

As recomendações não criam obrigações diretas para os Estados signatários da Conferência ou instituições que a adotam, assim como também não estão sujeitas à ratificação, de modo que somente se tornam norma de Direito Interno por meio de lei interna que regule a matéria, nos termos constates na recomendação. De tal sorte que, trata-se de instrumento formal da OIT, pelo qual não houve número suficiente de adesões para que se tornasse uma Convenção. (ALMEIDA, 2004).

As resoluções são convites destinados aos organismos internacionais ou governos nacionais para que adotem medidas nelas constantes, porém sem qualquer caráter normativo, e não acarretam nenhuma obrigação para os Estados-Membros, além de não serem submetidas aos órgãos competentes de cada país.

---

O procedimento de instituição, aplicação e incorporação de tratados internacionais de proteção ao trabalho no direito interno do país.

---

As deliberações da Conferência Internacional do Trabalho são veiculadas por meio das Convenções, Recomendações e Resoluções, as quais são elaboradas pelo seguinte procedimento previsto na Constituição da OIT em seu Artigo 19:

[...] em um primeiro momento haverá a cientificação dos Estados-Membros do inteiro teor da convenção, para a cogitação da possibilidade da ratificação; logo após, a submissão pelo Estado-Membro, no prazo de um ano, prorrogáveis por até dezoito meses, da convenção à autoridade ou autoridades internas, a fim de que estas transformem o texto em lei interna ou procedam à aplicação do texto no território nacional; em um terceiro momento, deverá ser realizada a cientificação do Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho sobre a manifestação da

autoridade ou autoridades internas do país, inclusive para a ratificação da convenção internacional; e o último procedimento, que deverá ocorrer a comunicação sobre a convenção ratificada para o Secretário Geral das Nações Unidas, para fins de registro, e acordo com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, obrigando que apenas os Estados-Membros que a ratifiquem. (AZEVEDO, 2001, p. 430).

De forma mais simplificada, dispõe-se que a celebração do tratado, convenção, acordo ou outro ato internacional, em regra compõe-se de três fases distintas. A primeira trata-se da negociação, em que se discutem as disposições e o teor da norma a ser firmada. Em uma segunda fase trata-se da deliberação ou conclusão, na qual se decide a respeito do conteúdo que integrará a norma internacional. E por último, a assinatura, ou seja, ato que simboliza e materializa a celebração da norma na esfera internacional. (GARGIA, 2008, p. 115).

A regra comum estabelecida pela Constituição da OIT, no que se refere ao consentimento da autoridade competente no tratado internacional, importa na responsabilidade externa do Estado independentemente da manifestação das demais autoridades internas do país, não se podendo conferir validade à convenção internacional em matéria trabalhista que deixa de observar o procedimento de consulta prévia às autoridades do país, e este é requisito imposto pela própria entidade internacional. Essa omissão significará a imperfeição, invalidade e anulação do acordo realizado em confronto com as normas legais estabelecidas entre os Estados-Membros da OIT, pois estes descumpriram as convenções perante os órgãos e entidades internacionais. (AZEVEDO, 2001, p. 430).

Após essa aprovação, a norma internacional deve ser objeto de ratificação, entendida em termos escritos, com a comunicação internacional de que a norma foi aprovada internamente, que se dará normalmente por meio de depósito no órgão internacional. (GARGIA, 2008).

Por fim, a norma internacional celebrada, aprovada e ratificada, deve ser promulgada pelo Presidente da República, por meio de Decreto presidencial, atestando a validade da norma jurídica, e promulgando-a a sua publicação no Diário Oficial da União, para receber a publicidade que se exige para entrar em vigor. (GARGIA, 2008).

As Convenções da OIT passam a vigorar internacionalmente nos doze meses seguintes ao registro da ratificação e, nacionalmente a partir de doze meses após a ratificação pelo Estado-Membro, desde que a convenção já vigore em âmbito internacional. O prazo de validade de cada ratificação é de dez anos. Ao término da validade, o Estado-Membro pode denunciar a convenção, cessando sua responsabilidade em relação à mesma, doze meses após. Não havendo sido denunciada a convenção até doze meses do término da validade da ratificação, renova-se a validade tacitamente por mais dez anos. (AZEVEDO, 2001).

Quanto à aplicabilidade das Convenções da OIT, estas podem ser efetivadas de forma autoaplicáveis, quando suas disposições não requerem regulamentação complementar para serem aplicadas pelos Estados que as ratificam, em forma de princípios, que dependem para sua efetiva aplicação, da adoção de lei ou outros atos regulamentares pelos países que as ratificaram, ressalvada a hipótese da preexistência da norma interna compatível. E por último, de forma promocional, que fixam determinados objetivos e estabelecem programas para sua consecução, os quais devem ser atendidos pelos Estados que as ratificam mediante providências sucessivas, a médio e longo prazo. (SÜSSEKIND, 1998).

O controle quanto ao cumprimento das convenções e regulamentos internacionais da OIT dá-se de forma permanente, por meio da Comissão de Peritos na Aplicação das Convenções e Recomendações, incumbindo-lhe supervisionar tanto a aplicação quanto ao nível de aplicações das convenções e outros regulamentos internacionais em matéria de trabalho, e de forma provocada, pela reclamação (Art. 24 e 25 da Constituição da OIT) ou queixa (Ar. 26 a 34 da Constituição da OIT) contra qualquer Estado-Membro da organização. (AZEVEDO, 2001).

Não há um mecanismo constituído para efetivação de sanções, que permita uma atuação mais eficiente em matéria laboral por parte da OIT. Nesse sentido, esclarece Thorstensen *apud* Azevedo (2001, p. 432):

A OIT empreendeu uma série de ações visando à aprovação dos direitos considerados fundamentais por todos os membros da organização, e que estão incluídos em sete de suas convenções. São eles: liberdade de associação e direito de negociações coletivas; proibição do trabalho forçado; remuneração igual para homens e mulheres e não discriminação no emprego; e a proibição do trabalho infantil. Para tanto, a OIT lançou uma campanha de promoção desses direitos básicos e realizou um levantamento entre seus membros sobre a situação de ratificação das convenções pertinentes, com o objetivo de definir os problemas existentes e dar apoio técnico ou jurídico aos membros que necessitarem. Finalmente a OIT negociou e aprovou, em junho de 1998, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, onde os membros da OIT reconheceram esses quatro direitos básicos, enquadrando-os dentro dos Direitos Humanos, e com mecanismo de acompanhamento através de relatórios e exame por grupos e peritos.

A aplicabilidade da norma internacional é a terminação de um processo que se inicia com o desejo de melhora de um povo e se concretiza com a vontade política.

---

### Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho

---

Em 1998, após o fim da Guerra Fria, foi aprovada e adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, na 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, cujo documento é uma reafirmação universal do compromisso dos estados membros e da comunidade internacional em geral, de respeitar, promover e aplicar de boa-fé os princípios fundamentais e direitos no trabalho. (ALVARENGA, 2010).

De extrema importância foi a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, para que houvesse o exposto reconhecimento de que o crescimento econômico, de per se, não é suficiente para assegurar a igualdade, o processo social e a erradicação da pobreza. (AZEVEDO, 2001).

Nesse sentido, a Organização Internacional de Trabalho passa a posicionar-se de forma mais incisiva na defesa do trabalho em cotejo com as regras de mercado, particularmente no que concerne ao efetivo reconhecimento da equiparação entre os direitos laborais e os direitos fundamentais do homem. (VIANNA, 2005).

No referido documento, foram reiterados importantes preceitos os quais foram elencadas da seguinte forma pelo ilustre doutrinador Garcia (2008, p. 121-122):

- a) a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;
- b) o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade da OIT promova políticas sociais sólidas, justiça e instituições demográficas;
- c) a OIT deve mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e em particular no âmbito do emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, afim de que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base;
- d) a OIT deve prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços nacionais, regionais e internacionais encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego;
- e) com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste importância e significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação tem contribuído, assim como a desenvolver plenamente seu potencial humano;

f) a OIT é a organização internacional e o órgão competente para estabelecer normas internacionais do trabalho, gozando de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais.

No Brasil, a OIT vem promovendo a Declaração e seu conteúdo por meio de estudos e seminários tripartites e atividades de cooperação técnica, focalizadas sobre cada uma das quatro áreas de direitos e do Fórum virtual interativo sobre a declaração e seus componentes. (SILVA, 2010).

A mencionada Declaração da OIT destaca, ainda, os princípios relativos aos direitos fundamentais do trabalho, que são objeto de importantes Convenções, quais são: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil, e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (ALMEIDA, 2004).

A Declaração destaca que todos os estados membros estão obrigados a respeitar os Direitos Fundamentais, objeto das convenções correspondentes, mesmo que ainda não as tenham ratificado. (PINHEIRO, 2001).

A adoção de tais princípios pela entidade, e os esforços empregados no sentido de implantação de fato desses na realidade dos países, cria um novo dado no cenário internacional, e, especialmente, um espaço propício à propagação de políticas que busquem uma minoração do problema da exploração sem ética do trabalho pelo capitalismo moderno. (AZEVEDO, 2001).

Convenções da OIT de n. 29 de 1930 e n. 105 de 1957: da eliminação de todas as formas de trabalho forçado

A Convenção fundamental nº 29 da OIT foi adotada pela Conferência Geral da OIT, na sua 14.<sup>a</sup> sessão, em 28 de junho de 1930 e entrou em vigor no plano internacional em 1º de maio de 1932, e foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957. (ALVARENGA, 2010). Dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas, em que os Estados assumem o compromisso fundamental de suprimir o emprego forçado ou obrigatório em todas as suas formas.

A autora ALVARENGA (2010, p. 15) conceitua o trabalho forçado com a seguinte definição e observação:

[...] corresponde a todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Não compreendem trabalho forçado ou obrigatório: o serviço militar obrigatório; o trabalho ou o serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo; qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária; qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em casos de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro; pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade.

A Convenção fundamental n.º 105 da OIT, com apenas 10 artigos, adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 40.<sup>a</sup> sessão, em 25 de junho de 1957, a qual entrou em vigor no plano internacional em 17 de janeiro de 1959, e ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965, também trata da extinção do recurso ao trabalho forçado ou obrigatório em determinados fins. (ALVARENGA, 2010),

O estado que ratifica essa convenção se obriga a suprimir e a não fazer uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política ou como punição ideologicamente opostas ao sistema político, social e econômico vigente, como método de mobilização e utilização da mão de obra com fins de desenvolvimento econômico, como medida de disciplina no

trabalho, como punição por haver participação de greves, ou, como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa. (GARCIA, 2008).

Convenções da OIT de n. 138 de 1930, e de n. 182 de 1999: da abolição efetiva do trabalho infantil.

A Convenção n.º 138 da OIT, com apenas 18 artigos, dotada pela Conferência Geral da OIT na sua 58.ª sessão, em 26 de junho de 1973, entrou em vigor no plano internacional em 19 de junho de 1976, e foi ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001. (ALVARENGA, 2010)

Possui a finalidade de proibir o trabalho infantil, o qual estabelece uma idade mínima de emprego correspondente ao fim da escolaridade obrigatória que deverá ser de 15 anos, pelo menos. Algumas exceções são autorizadas, nomeadamente para os países em desenvolvimento, nas quais essa idade mínima pode ser de 14 anos. Entretanto, a idade mínima não deverá ser inferior a dezoito anos para os tipos de empregos que são suscetíveis de comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade. Os Estados-Membros da OIT devem assim, adotar uma política nacional para abolir o trabalho infantil e elevar a progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego, favorecendo o pleno desenvolvimento físico e mental do jovem. (VIANNA, 2005).

Nesse diapasão, aduz a autora SILVA (2010, p. 8 - 9):

[...] 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.

A Convenção fundamental n.º 182 da OIT foi adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 87.ª sessão, em 17 de junho de 1999, e entrou em vigor na ordem internacional, em 19 de novembro de 2000, sendo ratificada pelo Brasil em 2 de fevereiro de 2001. (ALVARENGA, 2010).

Silva (2010, p. 9), referente a esta Convenção da OIT, dispõe que:

[...] 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.

A Convenção de n. 182 da OIT relata as piores formas de trabalho infantil, as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como: a venda e o tráfico de crianças, a servidão, o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado obrigatório das crianças com vistas na utilização dele em conflitos armados, a utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para atividades ilícitas, como a produção e o tráfico de estupefacientes, os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança. (GARCIA, 2008).

Outras normas da OIT também tratam deste importante avanço no âmbito trabalhista, como a Recomendação 146 de 1973, ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001, que estabelece a idade mínima para a admissão no emprego, estabelecendo como obrigação estatal a redução da pobreza e o dever de assegurar às famílias padrões de vida e de renda tais que tornem desnecessário o recurso à atividade econômica de criança, bem como a Recomendação de número 190 de 1999, que trata também das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação. (GARCIA, 2008).

---

## Considerações finais

---

Infere-se a partir deste estudo que a recorrente globalização tanto política, econômica como social influem na área laboral, uma vez que requerem do Direito Internacional a aferição de obrigações coletivas por parte dos Estados, visando à defesa dos direitos humanos e, portanto, ultrapassando o simples âmbito governamental.

De tal modo, que o Direito Internacional alcança o reconhecimento da titularidade e proteção de direitos individuais, os quais não se encontram mais restritos à esfera nacional.

Assim, faz-se necessário a intervenção quando possível nos territórios dos Estados por meio de institutos do Direito Internacional, haja vista a redefinição do conceito de soberania absoluta em face do delineamento de um novo Direito Internacional que prima pela justiça social por meio da consolidação da capacidade processual internacional dos indivíduos.

É nesse sentido que advém a importância da OIT, como instituto de direito público capaz de promover a justiça social por meio dos princípios e objetivos consolidados em sua constituição que primam, principalmente, naquilo que concerne à igualdade em matéria de direitos trabalhistas em âmbito internacional, assim como universalização das normas de proteção ao trabalhador amparadas nos princípios da justiça social e da dignificação do trabalho humano; o estabelecimento do bem-estar social em caráter geral, considerado como condição precípua da felicidade humana e da paz mundial; e ainda, evitar que as razões de natureza econômica impeçam a aplicação das normas tutelares que constam nos diplomas internacionais.

Desse modo, com a consolidação deste trabalho acadêmico verifica-se a importância da utilização dessas convenções na prática forense, em que pese o operador do direito estar em constante contato com situações que merecem o amparo do direito internacional, uma vez que tais convenções foram ratificadas pelo Brasil, com a finalidade de defender os direitos dos interessados, além de abordarem temas mais amplos no que se refere à política social e aos direitos humanos e civis, o que darão suporte em petições iniciais, defesas e recursos.

---

## Referências

---

ALMEIDA, Eliane Moraes de. Lineamentos sobre o direito internacional do trabalho, direito nuclear e direito do comércio internacional. **Dataveni@ Revista Jurídica da Universidade Estadual da Paraíba**. Ano VIII. Setembro, 2004. Nº 77. Disponível em: <<http://www.datavenia.net/>> Acesso em: 06 nov. 2010.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **A organização internacional do trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalho**. Disponível em: <[http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/artigo\\_rubia.pdf](http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/artigo_rubia.pdf)>: Acesso em: 06 nov.2010.

AZEVÊDO, Jackson Chaves de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL, OIT. **Convenção n. 138 de 1930**: Decreto n. 4.134 de 2002.

BRASIL, OIT. **Convenção n. 182 de 1999**: Decreto n. 3.597 de 2000.

CAMERLYNCK. **Droit international du travail**. vol. VIII do Traité de droit du travail, 1970.

CUEVA, Mario de La. **Derecho Mexicano del Trabajo**. vol. I. México, 1943.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DIEZ DE VELASCO. Manuel. **Instituciones de derecho internacional público**. 12. ed. Editorial Tecnos S. A., Madrid, España, 1999.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2008.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Direito Internacional Público**. 8. ed. vol. 2. Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1986.

PINHEIRO, Carla: ***Direito internacional e Direitos Fundamentais***. São Paulo: Atlas, 2001.

OIT. **Convenção n. 105 de 1957**: sobre a Abolição do Trabalho Forçado.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

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

SILVA, Guilherme Oliveira. **A aplicação das convenções da OIT na prática trabalhista**. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/32200/316>>. Acesso em: 06 nv..2010.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo; *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. vol. II. atual. São Paulo: LTr, 2005.

TOUSCOZ, Jean. **Direito Internacional**. Lisboa: Europa-América, 1994.

VIANNA, Marcio Túlio. **Reforma sindical: no âmbito da nova competência trabalhista**, Editora Mandamentos, 2005.