



*COORDENAÇÃO GERAL*

Celso Fernandes Campilongo

Alvaro de Azevedo Gonzaga

André Luiz Freire

# ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP

---

**TOMO 11**

## **DIREITO INTERNACIONAL**

*COORDENAÇÃO DO TOMO 11*

Cláudio Finkelstein

Clarisse Laupman Ferraz Lima

Editora PUCSP

São Paulo

2022

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP  
DIREITO INTERNACIONAL

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**  
*FACULDADE DE DIREITO*

DIRETOR  
*Vidal Serrano Nunes Júnior*  
DIRETORA ADJUNTA  
*Julcira Maria de Mello Vianna*  
*Lisboa*

**ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP | ISBN 978-85-60453-35-1**

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br>

CONSELHO EDITORIAL

Celso Antônio Bandeira de Mello	Oswaldo Duek Marques
Elizabeth Nazar Carrazza	Paulo de Barros Carvalho
Fábio Ulhoa Coelho	Raffaele De Giorgi
Fernando Menezes de Almeida	Ronaldo Porto Macedo Júnior
Guilherme Nucci	Roque Antonio Carrazza
Luiz Alberto David Araújo	Rosa Maria de Andrade Nery
Luiz Edson Fachin	Rui da Cunha Martins
Marco Antonio Marques da Silva	Tercio Sampaio Ferraz Junior
Maria Helena Diniz	Teresa Celina de Arruda Alvim
Nelson Nery Júnior	Wagner Balera

**TOMO DE DIREITO INTERNACIONAL | ISBN 978-85-60453-56-6**

*A Enciclopédia Jurídica é editada pela PUCSP*

Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo XI (recurso eletrônico)  
: direito internacional / coords. Cláudio Finkelstein e Clarisse Laupman Ferraz Lima - São Paulo: Pontificia Universidade Católica de São Paulo, 2022  
Recurso eletrônico World Wide Web  
Bibliografia.  
O Projeto Enciclopédia Jurídica da PUCSP propõe a elaboração de doze tomos.

1. Direito - Enciclopédia. I. Campilongo, Celso Fernandes. II. Gonzaga, Alvaro. III. Freire, André Luiz. IV. Pontificia Universidade Católica de São Paulo.

## ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

*Georgenor de Sousa Franco Filho*

### *INTRODUÇÃO*

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma das mais antigas organizações de Estados em regular funcionamento. Sua criação coincide com a da antiga Sociedade das Nações, já extinta, e, desde 1919, vem prestando uma contribuição relevantíssima na formação normativa do Direito internacional do Trabalho.

Desenvolve-se este texto a partir da demonstração histórica do Direito do Trabalho ao longo dos anos, até chegarmos à criação mesma da OIT. Em seguida, passamos ao exame de seus princípios e de sua estrutura funcional (especialmente quanto aos três órgãos que impulsionam sua missão, a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho). Ao cabo, examinaremos sua ação legislativa. A importância de sua produção para a humanidade e o procedimento de elaboração das Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho, além das regras comuns a todos os tratados, aplicáveis ao sistema da OIT.

### *SUMÁRIO*

Introdução.....	2
1. Primeiros passos para a OIT .....	3
2. A organização internacional do trabalho.....	6
2.1. Princípios.....	6
2.2. Estrutura .....	8
3. Ação legislativa da OIT .....	10
3.1. Produção legislativa .....	11
3.2. Procedimento para elaboração .....	12
3.3. Problemas de elaboração .....	13
3.4. Regras comuns às convenções .....	14

Referências ..... 17

### ***1. PRIMEIROS PASSOS PARA A OIT***

O principal marco histórico do Direito do Trabalho é encontrado na Revolução Francesa, de 1789, que consagrou a completa desproteção do trabalhador, aplaudindo uma autonomia da vontade fictícia.

A liberdade teórica da Revolução Francesa pregava igualdade apenas formal, e consagrava uma desigualdade real. O liberalismo do *laissez faire, laissez passer* recomendava a não intervenção, e a nação era mero assistente. Fracassou o liberalismo, e o surgimento de uma legislação tutelar, protetora do operariado, fez nascer o Estado protetor.

Apareceram leis, especialmente a Lei *Le Chapelier*, a 17.06.1791, na França, proibindo coalizões, que eram uniões concertadas destinadas à defesa de direitos ou interesses dos trabalhadores, e terminaram as corporações de ofício,

Na primeira metade do século XIX, despontaram ideias de internacionalizar a legislação social e trabalhista, e a Revolução Industrial promoveu importantes mudanças na economia, demonstrando que a desigualdade pela diferença afeta emprego e procura de emprego. Muitas mudanças ocorreram com a introdução da máquina a vapor, inventada em 1775 por James Watt substituindo o trabalho escravo e a servidão. Foi nessa época que surgiu a primeira preocupação para minorar os males da classe trabalhadora: um controle de jornada, com gradual redução de horas extras exageradas.

O socialismo utópico, pregado no início, acompanhado do materialismo histórico assentado no Manifesto Comunista de Marx e Engels, influenciaram a 1ª Internacional da Associação Internacional dos Trabalhadores, realizada em Genebra, em 1866, quando foi adotada resolução pedindo uma legislação social internacional. A preocupação, então, passava a extrapolar os limites de um determinado Estado.

A doutrina socialista rapidamente se expandiu, e, na sua esteira, Bismark implantou, em 1883, o sistema do seguro social.

A preocupação com a criação de regras trabalhistas de modo mais amplo intensificou-se. E, como corolário, sucessivos congressos ocorreram na Europa debatendo

o tema. Na França, foi criado o *Conseil des prud'hommes*, e na Itália, em 1927, foi adotada a *Carta del Lavoro*.

Voltando a 1890, temos a realização da Conferência de Berlim, que não era diplomática, mas ainda assim reuniu representantes de treze países da Europa que adotaram um protocolo sobre idade mínima para emprego e várias recomendações a partir de projeto apresentado por Daniel Le Grand.

Em 1897, realizou o Congresso de Bruxelas, de natureza científica, que adotou projeto para criar uma associação internacional, e que, mesmo com a queda do governo da Bélgica, serviu de embrião para a Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores, de natureza privada, que foi criada na Basileia, a 01.05.1900.

Reunindo trabalhadores dos Estados Unidos da América, França e Inglaterra, foi realizada a Conferência de Leeds, em 1916, ocasião em que foi pedido que, no tratado de paz que selasse o final da primeira grande guerra mundial, fosse aberto espaço para cuidarem da situação dos trabalhadores.

Finalmente, em 1917, ocorreu a Conferência de Berna, que antecedeu à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nessa oportunidade, proibiu-se o trabalho noturno para a mulher na indústria e foi reconhecida a insalubridade, sendo proibido o manuseio de produtos químicos.

A partir desse momento, era possível pensar em uma organização internacional que cuidasse de questões trabalhistas, o que veio a ocorrer no fim da 1ª Guerra, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Antes disso, surgiram as primeiras grandes reformas sociais, introduzidas na Inglaterra por Robert Owen. Considerado o pai das cooperativas, Owen criou as *trade unions* na Inglaterra, inspirando os primeiros regulamentos de fábricas, tendo adotado um em sua fábrica de tecidos em New Lamark, no início do século XIX. Dentre as mudanças que introduziu, ressaltou-se a limitação para jornada de crianças, além de ter escrito um *memóire* ao Congresso de Aix-la-Chapelle, em 1818, propondo normas sobre questões trabalhistas.

Robert Owen é um dos mais importantes nomes da história do Direito do Trabalho e, segundo Valticos, não pretendia uma regulamentação internacional, tendo apenas preconizado uma ação internacional no campo do trabalho e sugerido adoção de

normas internas nas fábricas da época,<sup>1</sup> como as que implantara nas suas, o que, ao que parece, poderia ser o mais prático e imediato então.

Na França, outros nomes se destacam. Blanqui sugeriu, na primeira metade do século XIX, a celebração de tratados entre Estados sobre questões sociais, e Loius René Villermé, na mesma época, propôs fossem negociados acordos entre fabricantes.

Destaque especial deve ser dado ao francês Daniel Le Grand, considerado o precursor da OIT. Foi quem propôs uma lei internacional do trabalho, encaminhando um projeto nesse sentido aos governos dos países industrializados. Eram cinco os principais pontos de seu projeto: limitação da jornada de trabalho, direito ao descanso dominical, controle do trabalho noturno, permissão para apenas maiores de doze anos ingressarem no mercado de trabalho e proibição do trabalho para crianças menores de doze anos.

Esses temas, que demonstram inquietação com situações individuais, também foram as primeiras preocupações do Congresso de Berlim, de 1890, e a Lei Francesa de 1841 limitou em oito anos a idade mínima para admissão.

Ademais, a forma de administrar igualmente mudou. Iniciaram-se com o taylorismo desenvolvido por Frederick Taylor, pai da administração científica, propugnando pela organização racional do trabalho, a fim de obter acréscimo significativo no nível operacional.

Depois foi o fordismo de Henry Ford, adotado na sua *Ford Motor Company*, como modelo de produção em massa implantado no início de 1914, automatizando sua fábrica de veículos, mediante o uso de técnicas tayloristas, como padronização e simplificação.

Seguiu-se o toyotismo da Toyota, embora criado nos Estados Unidos da América pelo americano Taiichi Ohno, que se identifica como um modo de organização produtiva que ganhou projeção global, com base no princípio *just in time* (produzir apenas o necessário).

Mais tarde, o volvismo, criado pelo indiano Emti Chavanmco, na Suécia, aparece como um sistema de administração empresarial altamente informatizado, com a participação direta dos trabalhadores e intensa colaboração sindical.

Hoje em dia, vivemos no *gatismo*, de Bill Gates, o criador da *Microsoft*, onde

---

<sup>1</sup> VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*, p. 30.

tudo – ou quase – é informatizado e o ser humano começa a ser apenas mais uma peça nessa complexa engrenagem.

## **2. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Fruto de desenvolvimento gradual da necessidade de proteger o trabalhador, foi criada, em 1919, na Parte XIII do Tratado de Versailles, a OIT. Buscando inspiração na doutrina social da Igreja, no sentido de promover o advento de leis para melhorar as condições econômica e social do trabalhador, preocupa-se com a sua desproteção, fruto do liberalismo do *laissez-faire, laissez-passer*, defendendo o advento de uma legislação internacional, protetora do operariado, respeitando as peculiaridades e a soberania de cada Estado membro.

A OIT é uma pessoa jurídica de Direito Internacional Público, formada por Estados, com personalidade jurídica própria, integrando o sistema das Nações Unidas como agência especializada. Tem sede em Genebra, na Suíça, e goza de imunidade de jurisdição e de execução por força de Convenção sobre privilégios e imunidades das agências especializadas das Nações Unidas (Nova York, 21.11.1947).<sup>2</sup>

### **2.1. Princípios**

Princípio é o ponto de partida, sintetiza Amauri Mascaro Nascimento.<sup>3</sup> E assim é porque é o marco inicial de tudo na vida e, nas ciências em geral, a base em que se fundará um ramo do conhecimento.

Princípios gerais do direito são aqueles comuns a todos os ramos dogmáticos ou a grande parte deles, na lição de Pinho Pedreira, que, em seguida, destaca a existência de princípios particulares de uma disciplina jurídica, e a essa regra não foge o Direito do Trabalho, adotando o que chamou de princípios especiais do direito do trabalho, porque o vocábulo *especial* é o antônimo de geral.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Ratificada pelo Brasil, e promulgada pelo Decreto 52.288/1964. V., a respeito, o nosso *Competência Internacional da Justiça do Trabalho*.

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, p. 286.

<sup>4</sup> PINHO PEDREIRA DA SILVA, Luiz de. *Principiologia do direito do trabalho*, p. 13.

Boa parte dos doutrinadores costuma indicar que os princípios do Direito Internacional do Trabalho estão elencados na Declaração da Filadélfia de 10.5.1944. A rigor, trata-se do elenco dos princípios que norteiam a atividade da OIT. Tanto é assim que o art. I de seu tratado constitutivo enuncia:

“Art. I - A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes, passando a explicitar os seus (da OIT) quatro mais importantes princípios:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.”

Todos encontram-se, a nosso ver, envolvidos por outro, mais amplo e, portanto, mais abrangente: o princípio do respeito aos direitos humanos, que é obrigatório na medida em que, os respeitando, as dificuldades da convivência entre os homens necessariamente serão abrandadas.

De qualquer sorte, *en passant*, temos que o *trabalho não é uma mercadoria*, quando pretende tirar o caráter meramente mercante do trabalho, dando valor adequado, forma igual para dar dignidade ao homem. Em outros termos, o trabalho não deve ser visto como um objeto, um produto adquirível e consumível, mas, ao contrário, necessário entender que se trata de uma importante contribuição do ser humano para o bem-estar de toda a comunidade, qualquer que seja sua atividade, desde a mais relevante até aquela que se considerar mais humilde e inexpressiva.

As *liberdades de expressão e de associação* destinam-se a garantir a livre manifestação da vontade do trabalhador e o direito de criar entidades de classe (os sindicatos) e a eles se associar ou não, lembrado, a 15.5.1891, pelo Papa Leão XIII na *Rerum Novarum*. É nessa linha que o Brasil se encontra, tendo como um de seus fundamentos o *pluralismo político* (art. 1º, V, da Constituição), ao qual se alinham as liberdades de expressão (art. 5º, IX) e de associação genérica (art. 5º, XVII), inclusive a

específica sindical (art. 8º, *caput*).

A *penúria* é a pobreza crítica, que gera desigualdade social. Aqui, certamente reside um dos maiores problemas da humanidade nos dias correntes. A Declaração da Filadélfia lembra que essa condição é um perigo para a prosperidade geral, significando que se trata de um mal para todos. A pobreza, que gera desigualdade, conduz à exclusão social, como se já não bastasse, sobretudo, para os países menos aquinhoados (especialmente os africanos) a exclusão digital em que se encontram seus habitantes.

O princípio derradeiro, o quarto, é a *luta contra a carência*, que deve proporcionar a aproximação de governos e de representantes das categorias econômica e profissional para, democraticamente, avaliarem seus problemas conjuntos e as formas de sua solução, visando o bem da humanidade.

## 2.2. Estrutura

É da OIT que emanam as principais e mais influentes normas de Direito Internacional do Trabalho. Organismo Internacional que é, possui uma estrutura básica formada pela Conferência Internacional do Trabalho, pelo Conselho de Administração e pela Repartição Internacional do Trabalho, consoante o art. 2º de sua Constituição.

A Conferência Internacional do Trabalho reúne-se anualmente no mês de junho, em sua sede, em Genebra (Suíça), possuindo composição tripartite. Com efeito, as delegações de cada Estado são formadas por quatro delegados, com direito a quatro votos, sendo, dois representantes do Governo, um dos empregadores e um dos trabalhadores (arts. 1º, 3º e 4º da Constituição da OIT).

O Conselho de Administração é igualmente tripartite. Possui 56 integrantes, sendo 28 representando governos, quatorze, empregadores, e outros quatorze, trabalhadores (art. 7º, 1º, da Constituição da OIT). Seu mandato é de três anos, e inclui representantes dos dez países de maior importância industrial, seus membros permanentes, a saber: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos da América, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia.

A Repartição Internacional do Trabalho é a secretaria de Organização, o seu braço técnico-administrativo, dirigida por um Diretor-Geral e sediada também em Genebra, oferecendo ajuda técnica aos Estados membros, subsidiando o Instituto

Internacional de Estudos Sociais e o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, de Turim. Ademais, a ela incumbe compilar e distribuir todas as infrações sobre a regulamentação internacional das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, e elaborar os documentos necessários sobre os pontos da ordem do dia das reuniões da Conferência (art. 10 da Constituição da OIT).

Dentre as diversas comissões que existem na OIT, merece destaque a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho. Essa Comissão de Peritos, criada em 1926, possui vinte membros, juristas de reconhecida capacidade, sendo órgão técnico-jurídico, que examina comunicações e relatórios dos Estados dirigidos à Repartição Internacional do Trabalho sobre a observância das convenções e das recomendações adotadas pela Conferência.

A Comissão (ou Comitê) de Peritos possui dois tipos de controle, a saber: (1) o de eficácia, quando identifica se as convenções estão sendo aplicadas, e (2) o de legalidade, acerca das violações que esses tratados tenham eventualmente sofrido. A finalidade da Comissão é a de obter dos Estados membros o cumprimento da Constituição da OIT, aplicação de convenções ratificadas e a adoção de disposições das recomendações e das outras convenções. Atua através de demanda direta, quando há pedido para o Estado adotar as medidas que recomenda, e de contato direto, realizado entre a autoridade do Estado membro e o Diretor Geral da Repartição, tendo apresentado ótimo resultado na América Latina, África, Ásia e Caribe, com a existência de conselheiros regionais.

A Comissão de Peritos reúne anualmente para analisar os relatórios dos governos e as observações de parceiros sociais em relação às convenções internacionais do trabalho ratificadas por seus país e sobre as tarefas relativas àquelas ainda não ratificadas, publicando, a cada ano, seu Relatório com o registro das observações que achar adequadas relativas aos Estados membros.

Além desse controle regular que a Comissão de Peritos desenvolve, também existem dois outros sistemas de controle, envolvendo o Conselho de Administração. O sistema de controle provocado adota *reclamações* apresentadas por organizações de trabalhadores ou de empregadores contra qualquer Estado-membro, ou *queixas*, que são apresentadas por um Estado-membro contra outro. O outro sistema é o de controle especial, que se preocupa precipuamente com liberdade sindical e negociação coletiva, a partir das Convenções 87 e 98 da OIT, através das comissões de investigação e

conciliação e de liberdade sindical, ambas com profícua atividade.<sup>5</sup>

### 3. AÇÃO LEGISLATIVA DA OIT

Os atos internacionais que emanam da OIT possuem duas formas principais: as convenções internacionais do trabalho e as recomendações internacionais do trabalho. Até setembro de 2020, existiam 190 convenções, que são fonte formal do direito, sujeitas à ratificação, sendo aprovadas por 2/3 dos delegados à Conferência (art. 19, 2º, da Constituição da OIT). As recomendações, até a mesma data, eram 206, sendo fonte material, porquanto não são ratificadas, servindo, na lição de Sússekind,

“de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos de negociação coletiva e os laudos de arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo”.<sup>6</sup>

Assinale-se que as Convenções Internacionais do Trabalho são classificadas em três tipos. As fundamentais são as que abrigam temas de altíssima relevância para o mundo do trabalho.<sup>7</sup> As convenções chamadas de governança, cuidam de temas prioritários e, no geral, recomendam a participação ativa dos Estados-membros na sua aplicação.<sup>8</sup> Todas as demais são chamadas de convenções técnicas, cuidando de aspectos específicos de matéria trabalhista (jornada de trabalho, idade mínima, saúde e segurança no trabalho, trabalho da mulher, do indígena, do migrante, etc.).

Pelo Brasil, que integra a OIT desde 1919, até novembro de 2020, 98 convenções haviam sido ratificadas tendo sido denunciadas 23, estando 79 em vigor.<sup>9</sup> O

---

<sup>5</sup> CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*, pp. 85-89

<sup>6</sup> SÜSSEKIND, A. L. *Direito internacional do trabalho*, p. 181.

<sup>7</sup> São fundamentais, as seguintes convenções: Convenção 19, sobre Trabalho Forçado, de 1930; Convenção 87, sobre Liberdade de Associação e Proteção ao Direito de Organização, de 1948; Convenção 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949; Convenção 100, de Igualdade de Remuneração, de 1951; Convenção 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; Convenção 111, sobre Discriminação em matéria de Emprego e Ocupação, de 1958; Convenção 138, de Idade Mínima, de 1973; e, Convenção 182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999.

<sup>8</sup> São de governança, as seguintes convenções: Convenção 81, de Inspeção do Trabalho, de 1947; Convenção 122, da Política de Emprego, de 1964; Convenção 129, sobre Inspeção do Trabalho na Agricultura, de 1969; e, Convenção 144, sobre Consulta Tripartite sobre Normas Internacionais do Trabalho, de 1976.

<sup>9</sup> Cf. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102571](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571).

processo interno para vigência de convenções internacionais do trabalho é o mesmo dos tratados internacionais em geral. Encontra-se regulado na Constituição de 1988. Cabe ao Presidente da República celebrá-las, pessoalmente ou através de seu representante plenipotenciário (art. 84, VIII). Em seguida, o Congresso Nacional referenda o ato do Executivo (art. 49, I), que o promulga e manda publicar no órgão oficial, efetuando o depósito dos instrumentos correspondentes perante o Diretor Geral da Repartição. Ao Judiciário cabe aplicar a norma, sendo de observar que a atual Constituição prestigia os tratados internacionais, pelo relevo que lhes dá no seu art. 5º, § 2º, *verbis*:

“§ 2º 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”.

Impende assinalar que, posteriormente à Emenda Constitucional 45, de 30.12.2004, embora as convenções internacionais do trabalho cuidem claramente de direitos humanos, não foi observado o quórum adotado pelo § 3º do art. 5º da Constituição, que mencionada emenda acrescentou, na ratificação de nenhuma delas, que, então, continuam a ter o mesmo nível de lei federal, o que é, de todo, lamentável.

No que refere às Recomendações Internacionais do Trabalho, ensina Carlos Roberto Husek que “são fontes materiais de direito, ... [que] não criam obrigações para os Estados que participam das Conferências da OIT”.<sup>10</sup> Entretanto, a partir do exame do art. 19, 6, da sua Constituição, acrescenta que se pode inferir que “a OIT, de alguma forma controla, fiscaliza e incentiva a aplicação das Recomendações, embora não haja obrigatoriedade de o Estado adotá-las”.<sup>11</sup>

Tem o Direito Internacional do Trabalho demonstrado grande preocupação com a situação do trabalhador no mundo atual além dos limites estritos da OIT.<sup>12</sup>

### 3.1. Produção legislativa

---

Acesso em: 14.11.2020.

<sup>10</sup> HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*, p. 128.

<sup>11</sup> *Idem*, p. 129.

<sup>12</sup> Outras considerações sobre Direito Internacional do Trabalho, v. o nosso *Curso de direito do trabalho*. pp. 59-68

É intensa a produção legislativa da OIT, ao longo de pouco mais de um século de existência. Como já assinalado, até setembro de 2020, foram aprovadas 190 Convenções Internacionais do Trabalho e 206 Recomendações Internacionais do Trabalho, além de seis Protocolos: 29, de 2014, à Convenção sobre Trabalho Forçado, de 1930; 81, de 1995, à Convenção de Inspeção do Trabalho, de 1947; 89, de 1990, à Convenção sobre Trabalho Noturno (Mulheres) (Revisado), de 1948; 110, de 1982, à Convenção de Plantações, de 1958; 147, de 1996, à Convenção de Navegação Mercante (Padrões Mínimos), de 1976; e 155, de 2002, à Convenção de Segurança e Saúde Ocupacional, de 1981.

Por sua vez, o Brasil, um dos fundadores da OIT, até setembro de 2020, havia ratificados 98 convenções internacionais do trabalho. Destas, 79 estão em vigor, 23 foram denunciadas e quatro foram revogadas. A ratificação mais recente foi a da Convenção sobre Trabalho Marítimo, de 2006, ratificada em 07.05.2020, e em vigor a partir de 7/5/2021.

Em 2019, ato do Poder Executivo brasileiro consolidou os atos normativos editados que dispunham sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil., *através* do Decreto 10.088, de 05.11 daquele ano, revogando todos os decretos anteriores que ratificavam as diversas convenções internacionais do trabalho.

### **3.2. Procedimento para elaboração**

O procedimento para elaboração as normas internacionais do trabalho é um processo legislativo bastante específico, com a participação de todos os delegados dos Estados Membros. São vários passos que deem ser observados como passaremos a expor.

O primeiro deles é a inscrição na Ordem do Dia da Conferência. Essa tarefa é do Conselho de Administração, cabendo à Repartição Internacional do Trabalho elaborar um relatório analisando não só a legislação nacional como a prática dos Estados-membros quanto ao tema objeto da proposta de tratado. O relatório é previamente encaminhado aos Estados-membros, bem como às organizações de trabalhadores e de empregadores para que apresentem suas observações durante a Conferência.

A proposta de convenção é submetida à Conferência Internacional do Trabalho para a primeira discussão, conforme prevê o art. 39 do seu Regulamento. A Repartição elabora um segundo relatório, que, juntamente com o projeto de tratado, são encaminhados para sugestões e comentários a serem apreciados na sessão seguinte.

O projeto de instrumento, então, é novamente discutido, podendo sofrer modificações e, finalmente, é encaminhado para adoção pela Conferência, quando deverá ser aprovado por maioria de 2/3 dos delegados presentes.

Em circunstâncias especiais, pode ocorrer urgência na tramitação de um instrumento, e simplifica-se o sistema para o que é chamado de discussão única, ou discussão simples, quando basta o quórum de 2/3 para aprovar o texto, em uma única assentada, na forma prevista no art. 34, 5, do Regulamento da Conferência.

Para que seja adotada uma Convenção Internacional do Trabalho é necessário, como vimos, quórum de 2/3 dos delegados votantes (art. 19,2, do Constituição da OIT), porque, dessa forma, será observado o maior nível possível de atendimento às realidades dos diversos Estados-membros no que respeita a sua história, sua situação jurídica-social e ao nível de seu desenvolvimento econômico.

Nos debates durante a Conferência Internacional do Trabalho, como no texto dos instrumentos que adota, os idiomas oficiais da OIT são francês e inglês, sendo o espanhol língua de trabalho, e, excepcionalmente, outros idiomas podem ser utilizados (art. 24 do Regulamento da Conferência).

### **3.3. Problemas de elaboração**

No processo de elaboração das normas internacionais o trabalho, um dos importantes aspectos a considerar é o nível dessas normas que deve se aplicar de acordo com o grau de desenvolvimento dos Estados-membros, de forma a atender, mais equanimemente, a realidade de cada qual.

As fontes de inspiração desses tratados são geralmente o direito interno dos Estados-membros e os problemas vivenciados em cada país, sendo de observar que, quando se trata de regulação de alguns direitos humanos fundamentais, a grande inspiração vem da Europa, onde são mais evoluídos.

O ponto mais relevante das dificuldades com a elaboração das normas da OIT é o grau de flexibilidade que devem possuir, porque a sua redação deve se adaptar a diferentes países, conforme recomenda o art.19, 3, da Constituição da OIT.

Com efeito, verifica-se que a grande maioria das normas adotadas pela Organização são formulados de modo a serem bastante flexíveis para atender às necessidades de tradução ao idioma de cada país e às respectivas práticas nacionais.

Assim, é costume usar expressões genéricas, tipo *medidas apropriadas*. Não se adota uma norma que obrigue os Estados a fixação de determinado salário, mas apenas a implementar mecanismos para fixar salários compatíveis com o seu desenvolvimento e suas necessidades.

Também existem *cláusula de flexibilidade*, como são conhecidos os dispositivos que permitem a fixação provisória de normas mais brandas que as previstas, aplicar apenas alguns critérios do tratado e excluir algum grupo de trabalhadores da aplicação de uma convenção.

Nessa mesma linha, usa-se métodos alternativos para aplicar uma convenção. A Convenção 96, *v.g.*, cuida de trabalho temporário e consagra a supressão progressiva de agências de colocação.

Como sabido, é reconhecida a dificuldade de se legislar internamente. Quando passamos para as relações internacionais, essa situação naturalmente se agrava. Assim, os instrumentos oriundos da OIT se propõe ser normas duradouras, que possam se adaptar ao longo do tempo às diversas alterações que se processam na humanidade.

Ademais, um dos grandes problemas da elaboração dos tratados na OIT é a identificação dos direitos codificáveis, isto é, saber a natureza dos direitos que podem ser objeto de normação internacional. Assim, existem dois ângulos do exame. O primeiro refere à aplicabilidade imediata da norma, e aqui encontramos temas como proibição de trabalho forçado; liberdade sindical, que são assuntos urgentes e que precisam de solução mais rápida, O segundo cuida de normas *programáticas*, traçando planos gerais para os Estados-membros como a Convenção sobre política de emprego.

#### **3.4. Regras comuns às convenções**

Todo tratado deve possuir regras sobre aplicação e observância. Comandos que cuidem de procedimento de ratificação, depósito, denúncia, registro, revisão, vigência. Não é diferente com as normas oriundas as OIT.

Quanto à ratificação, os Estados-membros têm a responsabilidade de ratificar uma convenção através de uma declaração que é dirigida ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, onde, inclusive, expõem eventual cláusula de flexibilidade que poderá ser aplicada. Celso de Albuquerque Mello entende que “a ratificação passou a ser considerada a fase mais importante do processo de conclusão dos tratados” porque é o momento em que se processará a internalização do documento, com a participação ativa dos Poderes Executivo e Legislativo dos Estados.<sup>13</sup>

O passo seguinte é o depósito dos instrumentos de ratificação, prática surgida no século XIX, devendo ser depositados na Diretoria Geral da Repartição e caberá a seu titular proceder ao registro do tratado na Secretaria Geral da Organização das Nações Unidas, mecanismo que ingressou no direito Internacional como um dos 14 pontos de Woodrow Wilson, em 1918, para acabar com a diplomacia secreta. Deve ser observado, nos termos do art. 20 da Constituição da OIT, o comando do art. 102, da Carta de São Francisco, havendo sanção pelo não-registro, como se verifica:

“Artigo 102. 1. Todo tratado e todo acordo internacional, concluídos por qualquer Membro das Nações Unidas depois da entrada em vigor da presente Carta, deverão, dentro do mais breve prazo possível, ser registrados e publicados pelo Secretariado.

2. Nenhuma parte em qualquer tratado ou acordo internacional que não tenha sido registrado de conformidade com as disposições do parágrafo 1 deste Artigo poderá invocar tal tratado ou acordo perante qualquer órgão das Nações Unidas.”

Após o depósito dos instrumentos ratificatórios, deve, internamente, a Convenção será promulgada por ato do Poder Executivo e publicada no órgão oficial para conhecimento da comunidade.

As reservas podem ser de duas espécies: excludente, quando o Estado se desobriga do cumprimento de determina disposição do tratado; e interpretativa, quando declara a forma pela qual vai aplicar uma cláusula. Consoante o art. 1, *d*, da Convenção

---

<sup>13</sup> MELLO, Celso Renato Duvivier de Albuquerque. *Curso de direito internacional público*, p. 208.

de Viena sobre Direito dos Tratados, de 1969, reserva significa uma declaração unilateral, qualquer que seja a sua redação ou denominação, feita por um Estado ao assinar, ratificar, aceitar ou aprovar um tratado, ou a ele aderir, com o objetivo de excluir ou modificar o efeito jurídico de certas disposições do tratado em sua aplicação a esse Estado.

Anota Husek que essa declaração unilateral pode ser processada em tratados multilaterais, mas *o tratado bilateral não comporta reserva ... porque o consenso há de ser total*.<sup>14</sup>

No caso das convenções da OIT, não pode ser formulada nenhuma espécie de reserva. Válida a assertiva de Francisco Rezek, de que

“a Constituição da OIT, embora não registre proibição a respeito, parece desabonar, pelo silêncio, a idéia de que uma convenção internacional do trabalho possa ser, por qualquer Estado, ratificada ‘com reservas’, vale dizer, com a exclusão de algum dos seus dispositivos”.<sup>15</sup>

Interessante observar a possibilidade de se celebrarem convenções privadas. Que ocorre quando não é alcançado quórum para aprovar o instrumento, mas alguns Estados-membros querem aplicá-lo (art. 21 da Constituição da OIT).

A vigência das convenções internacionais do trabalho começa a partir de 12 meses após o depósito do segundo instrumento de ratificação perante a Repartição Internacional do Trabalho, e, por prazo indeterminado, salvo, evidente, se o tratado expressamente prever limite temporal.

Importante observar o critério de revisão das convenções internacionais do trabalho, que pode ser total ou parcial. Existem algumas regras específicas que devem ser observadas. A convenção revista não pode mais ser ratificada a partir da aprovação do novo texto. E o Estado que ratificar uma convenção revisora automaticamente denuncia a revisada.

Denunciar é o ato unilateral do estado que declara formalmente que não aceita mais cumprir as obrigações criadas pelo tratado. Para as convenções internacionais do trabalho, efetuada a denúncia, isto é, depositados os instrumentos respectivos pelo Estado-membro, seus efeitos somente serão produzidos doze meses após. Deve ser

---

<sup>14</sup> HUSEK, Carlos Roberto. *Curso de direito internacional público*, p. 99.

<sup>15</sup> REZEK, José Francisco. *Direito dos tratados*, p. 262. Luciane Barzotto esclarece, a esse respeito, que *essa limitação evita que os membros façam adaptações que desconfiguram as finalidades da norma internacional* (BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores*, p. 98).

lembrado, ainda, que a denúncia é um ato do Poder Executivo do Estado-membro, que independe de atuação do Parlamento, salvo expressa previsão na legislação interna. No Brasil, isto não ocorre, de balde algumas tentativas com relação à denúncia da Convenção 158,<sup>16</sup> sobretudo porque, nas denúncias a outras Convenções sequer este tema foi objeto de questionamento, como a Convenção 96, que objetiva terminar com empresas de locação de mão-de-obra humana, cuja denúncia brasileira está vigendo desde 14 de janeiro de 1973, valendo lembrar, no particular, que, logo em seguida, foi sancionada a Lei 6.109/1974, dispondo sobre trabalho temporário em nosso país.

#### *REFERÊNCIAS*

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo, LTr, 2010.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Competência internacional da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito internacional público*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MELLO, Celso R. D. de Albuquerque. *Curso de direito internacional público*. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 15<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

PINHO PEDREIRA DA SILVA, Luiz de. *Principiologia do direito do trabalho*. Salvador: Contraste, 1996.

REZEK, José Francisco. *Direito dos tratados*. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

---

<sup>16</sup> Pela desnecessidade de manifestação do Parlamento, no Brasil, para fins de denúncia, v. MELLO, Celso Renato Duvivier de Albuquerque. *Curso de direito internacional público*, 1997, p. 237. Em sentido contrário, SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. *et alii. Instituições de direito do trabalho (II)*, p. 1581.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes *et alii*. *Instituições de direito do trabalho (II)*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Trad. por Maria José Triviño. Madrid: Tecnos, 1977.