

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

MARCELO HENRIQUE FAUSTINO CANDIOTTA

**AS INFLUÊNCIAS DA OIT SOBRE O SISTEMA JURÍDICO NACIONAL
TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO**

MARÍLIA
2016

MARCELO HENRIQUE FAUSTINO CANDIOTTA

AS INFLUÊNCIAS DA OIT SOBRE O SISTEMA JURÍDICO NACIONAL
TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador:
Profa. Dra. CLARISSA CHAGAS SANCHES
MONASSA

MARÍLIA
2016

Candiotta, Marcelo Henrique Faustino

As Influências da OIT sobre o Sistema Jurídico Nacional
Trabalhista / Marcelo Henrique Faustino Candiotta; orientador:
Clarissa Chagas Sanches Monassa. Marília, SP: [s.n.], 2016.

84 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) - Curso de Direito,
Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do
Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2016.

1. Influências 2. Organização Internacional do Trabalho 3.
Convenções e Recomendações 4. Direito Trabalhista e Previdenciário

CDD: 341.11311



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

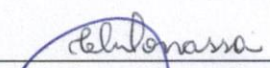
Marcelo Henrique Faustino Candiotta

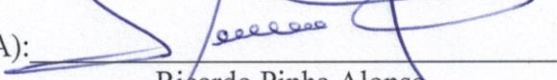
RA: 51628-7

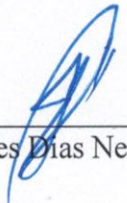
As Influências da OIT Sobre o Sistema Jurídico Nacional Trabalhista e Previdenciário.

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10.0 (Dez)

ORIENTADOR(A): 
Clarissa Chagas Sanches Monassa

1º EXAMINADOR(A): 
Ricardo Pinha Alonso

2º EXAMINADOR(A): 
Archimedes Dias Neto

Marília, 07 de dezembro de 2016.

Dedico este trabalho a DEUS e a meus pais, Célia e Orlando, pelo apoio constante, por todo amor e dedicação, por fazerem sempre que eu acredite em meus sonhos e em minha capacidade para superar todos os desafios da vida, muito obrigado por serem minha família e fazerem parte de minha vida;

A Deus, pelo esplendor da vida, presente em todas as atividades;

Aos amigos e familiares pelo incentivo;

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por estar sempre presente na minha vida, por iluminar meus passos e pensamentos ao longo de toda a minha vida, me ajudando assim, a concluir esse trabalho e tornar tudo possível.

Agradeço aos meus pais, que me ajudaram nessa nova etapa de estudos da minha vida, sempre ao meu lado e me estimulando para sempre vencer.

Agradeço aos meus familiares, pelo apoio constante e perseverança nos meus estudos e conquistas.

Agradeço aos meus amigos de infância, amigos da faculdade e colegas de trabalho da Escola Estadual José Ambrósio dos Santos, em Oscar Bressane, por sempre me apoiarem na busca do conhecimento e evolução profissional.

Agradeço aos professores do curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha” - UNIVEM, pelas lições ministradas no decorrer do curso.

Agradeço em especial a minha orientadora Profa. Dra. Clarissa Chagas Sanches Monassa.

Agradeço ainda, toda a equipe de profissionais da Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha” - UNIVEM, por estarem sempre dispostos a esclarecerem quaisquer dúvidas surgidas no decorrer do curso.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que, de alguma forma ou de outra contribuíram na realização desse trabalho e para que eu chegasse até aqui.

“Lutemos por um mundo novo... um mundo bom que a todos assegure o ensejo de trabalho, que dê futuro à mocidade e segurança à velhice”.

(Charles Chaplin)

CANDIOTTA, Marcelo Henrique Faustino. As Influências da OIT sobre o Sistema Jurídico Nacional Trabalhista e Previdenciário. 2016. 84 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2016.

RESUMO

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho, como uma das Agências Especializadas da ONU, os Estados Membros, passaram a tratar os assuntos sobre Direito do Trabalho e Previdenciário com mais veemência e respeito, buscando a igualdade entre os empregados, empregadores e governos, a OIT por meio de suas convenções, recomendações e protocolos passou a promover mais direitos aos trabalhadores, sempre buscando igualar todos os direitos trabalhistas e previdenciários como se fossem um direito mundial. Assim se faz necessário entender como essas convenções, recomendações e protocolos podem influenciar o ordenamento jurídico nacional trabalhista e previdenciários brasileiro, num intuito de sempre se buscar mais trabalho digno e igualdade entre todos os trabalhadores.

Palavras-chave: Influências. Organização Internacional do Trabalho. Convenções e Recomendações. Direito Trabalhista e Previdenciário.

CANDIOTTA, Marcelo Henrique Faustino. As Influências da OIT sobre o Sistema Jurídico Nacional Trabalhista e Previdenciário. 2016. 84 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2016.

ABSTRACT

With the creation of the International Labour Organization, as one of the UN specialized agencies, the United States, began to deal with matters on Labor Law and Social Security more vehemently and respect, seeking equality among employees, employers and governments, ILO through its conventions, recommendations and protocols began to promote more rights to workers, always seeking to equate all labor and social security rights as if they were a world right. Thus it is necessary to understand how these conventions, recommendations and protocols can influence the national labor law and Brazilian pension, in the interests of always seek more dignified and equal work for all workers.

Keywords: Influences. International Labour Organization. Conventions and Recommendations. Labor and Social Security Law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AHTD – Agenda Hemisférica do Trabalho Decente
AISS – Associação Internacional de Seguridade Social
ANTD – Agência Nacional do Trabalho Decente
ANTDJ – Agência Nacional do Trabalho Decente para a Juventude
CF – Constituição Federal
CIJ – Corte Internacional de Justiça
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CRAS – Conselho Regional de Assistência Social
CTRI – Comissão Tripartite de Relações Internacionais
DT – Direito Trabalhista
DOU – Diário Oficial da União
DRU – Desvinculação de Receitas da União
EC – Emenda Constitucional
GTT – Grupo Técnico Tripartite
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
PIB – Produto Interno Bruto
PNETD – Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente
OGMO – Órgão Gestor de Mão-de-Obra
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
SUS – Sistema Único de Saúde
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 – DAS ORIGENS HISTÓRICAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA ESTRUTURA INSTITUCIONAL	15
1.1 Referencial Histórico.....	15
1.2 Estrutura Institucional	26
CAPÍTULO 2 – DA TEORIA GERAL DOS TRATADOS E AS CONVENÇÕES DA OIT ..	35
2.1 Da Teoria Geral dos Tratados	35
2.2 As Convenções e Recomendações da OIT	50
CAPÍTULO 3 – DO DIREITO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO E AS INFLUÊNCIAS DAS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT	63
3.1 Da Justiça do Trabalho	63
3.1.1 Influências na Justiça do Trabalho	67
3.2 Do Sistema de Seguridade Social.....	70
3.2.1 Influências na Seguridade Social.....	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS	79

INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho é uma organização internacional membro da Organização das Nações Unidas, com o propósito de uniformização dos direitos trabalhistas e previdenciários no mundo, ou seja, é uma das mais importantes organizações do mundo. Tem como principal fundamento os direitos dos trabalhadores e por meio das Convenções e Recomendações vem uniformizando o Direito Trabalhista e o Sistema de Seguridade Social.

Com esse objetivo a OIT firma Convenções e Recomendações sobre diversos assuntos, sempre buscando melhores condições para os trabalhadores e segurados do sistema de seguridade social, no entanto é necessário entender como funcionam tais convenções e recomendações prolatadas pela OIT, assim se faz imprescindível esse trabalho.

Inicialmente, se faz imperioso, entender as origens da Organização, chegando ao conhecimento de sua estrutura institucional, passando pela Teoria Geral dos Tratados, as Convenções da OIT, a justiça do trabalho e o sistema de seguridade social; e por fim no ápice da apresentação as influências dessas convenções e recomendações no Ordenamento Jurídico do Estado Brasileiro.

Assim é no meio de tantas normas e leis de direito trabalhista e previdenciário que se procura compreender como essas convenções e recomendações da OIT vão ser aceitas pelo ordenamento jurídico brasileiro. São várias as questões a cerca desse tema, pois o sistema jurídico nacional é complexo e por muitas vezes não deixa claro para seus nacionais o quanto de direitos existem para serem usufruídos, principalmente para a classe de trabalhadores, que na maioria das vezes, não detêm o mínimo de conhecimento que possam favorecê-los.

Se existe uma Organização Internacional do Trabalho, que luta pelos direitos dos trabalhadores, se faz necessário que todos os trabalhadores conheçam esse uniformizador de direitos, suas normas e como elas podem ser incorporadas dentro do ordenamento jurídico de seu país, pois se existe divergência no Ordenamento Jurídico dos países a OIT deve recomendar e convencionar com esses Países os direitos trabalhistas e previdenciários para melhorar as condições de trabalho de seus pátrios.

O direito trabalhista e previdenciário mundial já evoluíram, e se sabe também que as nações são independentes para aceitarem as leis da OIT, no entanto suas decisões devem ser observadas com olhares humanos e não políticos, pois se busca com elas melhores condições de trabalho e seguridade social, fazendo o passado ser lembrado com orgulho, o presente construído por novas ideias e o futuro idealizado por conquistas.

As matérias de Direito Trabalhista e Previdenciário atualmente são bastante discutidas no âmbito nacional e internacional por meio dos pronunciamentos e convenções da Organização do Trabalho e de Direitos Humanos. Um dos exemplos mais marcantes dessa luta contra a desigualdade trabalhista e previdenciária é a Organização Internacional do Trabalho, criada pela Conferência da Paz no ano de 1919 com parte no Tratado de Versalhes, a OIT que há muitos anos vem estabelecendo tratados e convenções internacionais a respeito da matéria de direito trabalhista e previdenciário.

O Brasil faz parte dessa organização desde sua primeira reunião, sendo um de seus membros originários e já ratificou muitas convenções da OIT, logo isso é muito importante para o Brasil, pois fomos um dos últimos países a extinguir a escravidão de nosso território.

Então pode-se dizer que a OIT é uma das melhores “ferramentas” para se proteger o trabalhador, pois suas convenções quando são incorporadas no ordenamento jurídico brasileiro trabalhista e previdenciário influenciam e muito a relação de trabalho e de seguridade social, ou seja, elas são como norteadoras para a nossa legislação, no entanto existe uma discussão doutrinária sobre essa incorporação das convenções e recomendações da OIT dentro do ordenamento jurídico brasileiro, as convenções da OIT tem caráter de Tratado Internacional, enquanto as recomendações não tem esse caráter, as convenções devem passar pelo crivo do Congresso Nacional, sendo ela aceita se torna Decreto e passa a valer dentro do ordenamento jurídico brasileiro como norma trabalhista, já as recomendações são também princípios internacionais do trabalho, porém elas apenas orientam o país como se deve pautar seu direito trabalhista e previdenciário interno.

Logo isso causa uma discussão doutrinária maior ainda, pois uns dizem que elas precisam passar pelo Congresso Nacional outros dizem que não, já que elas não tem caráter de Tratado Internacional, além do mais a nossa Constituição Federal adota a Teoria Dualista, ou seja, não importa o conteúdo material, objeto de sua obrigação onde se determina que qualquer convenção internacional para ter efeito dentro do ordenamento jurídico brasileiro deverá ser incorporada dentro do ordenamento jurídico nacional trabalhista e previdenciário na forma de Decreto, logo a discussão aumenta em torno das recomendações que não tem caráter de Tratado Internacional.

Mesmo assim o trabalho que a OIT vem fazendo depois do advento das Convenções de Princípios trouxe para cada país melhores condições de trabalho para seu povo, pois cada país, assim como o Brasil, poderá seguir esses princípios adaptando-os com as suas realidades sociais, fazendo com que se estabeleça um verdadeiro direito trabalhista universal.

A problemática central está voltada exclusivamente para as influências que a OIT faz

sobre o ordenamento jurídico nacional trabalhista e previdenciário e se o ordenamento brasileiro se utiliza dessas influências para beneficiar os trabalhadores, pois como toda a nação, isso não é novidade para ninguém, o Brasil é um Estado, como todos os outros, soberano e Ele poderá seguir ou não as convenções e recomendações da OIT. Não obstante, analisar-se-á como se dão essas influências em nosso país, se elas são benéficas para o povo e como o nosso Estado transforma as várias convenções e recomendações da OIT em norma jurídica nacional, para que elas tenham efeitos no ordenamento jurídico nacional trabalhista e previdenciário.

Assim, propõe-se os seguintes problemas de pesquisa: onde as convenções e recomendações da OIT influenciam os julgamentos dos processos demandado nas searas, do Direito do Trabalho e Previdenciário Brasileiro? Quando, como e por qual procedimento as convenções e recomendações da OIT podem ser incorporadas no Ordenamento Jurídico Nacional Trabalhista e Previdenciário Brasileiro? Quanto que as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho e da Associação Internacional de Seguridade Social são benéficas para a Nação Brasileira? Como a população brasileira pode se beneficiar das convenções e recomendações da OIT e da AISS?

As influências das convenções e recomendações da OIT no sistema jurídico nacional trabalhista e previdenciário não são tão fáceis de se obter, pois a Constituição Federal traz um impasse e uma grande discussão quanto a incorporação dessas convenções e recomendações, logo existem divergências entre os doutrinadores em relação a isso, pois uns dizem que é necessário a aprovação do Presidente da República, outros no entanto dizem que apenas o Congresso Nacional poderá deliberar e transformar a convenção ou recomendação em Decreto que terá força de lei interna.

Porém, depois que a OIT criou as Recomendações de Princípios ficou mais fácil o país seguir essas orientações de acordo com a sua realidade social fazendo suas normas baseadas nesses princípios, mas, mesmo assim, no Brasil a incorporação das convenções é ainda um assunto muito discutido, mesmo as convenções da OIT sendo consideradas como Tratados Internacionais a sua incorporação é complexa e isso dificulta os vários benefícios que os trabalhadores brasileiros deixam de ganhar com essa complexidade, por isso é de extrema importância demonstrar nesse trabalho o quanto são benéficas as influências das convenções e recomendações da OIT sobre o sistema jurídico nacional trabalhista e previdenciário.

As convenções e recomendações da OIT são de extrema importância para influenciar os julgamentos dos processos que tratam de Direito do Trabalho e Previdenciário, e os magistrados têm utilizado essas convenções e recomendações para ampliarem os direitos dos

cidadãos. Após assinadas, as convenções da OIT são trazidas para o Brasil, onde será analisada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Presidência da República, podendo ser incorporada ao ordenamento jurídico nacional ou ser vetada. Enquanto que as recomendações são princípios norteadores do direito nacional interno do país, podendo também ou não serem utilizadas. Essas recomendações e convenções da OIT quando incorporadas no ordenamento jurídico são extremamente benéficas para toda a Nação, possibilitando assim ampliação nos direitos e mais garantias nas demandas judiciais trabalhistas e previdenciárias. A população brasileira se beneficiará dessas convenções e recomendações a partir do momento que a publicidade jurídica permitir que os cidadãos possam obter informações quanto aos seus direitos, que estão previstos exclusivamente nessas convenções e recomendações.

Serão apresentados os objetivos gerais e específicos que o trabalho pretende alcançar, mostrando assim os diversos objetivos das convenções e recomendações da OIT e a importância desse trabalho para conscientização de todos os cidadãos sobre os seus direitos trabalhistas e previdenciários.

Busca-se através do presente trabalho o posicionamento do Brasil em relação as convenções e recomendações da OIT, ou seja, quando e como elas serão incorporadas dentro do nosso ordenamento jurídico brasileiro trabalhista e previdenciário. Também revelar-se o quanto essas convenções e recomendações influenciaram e entusiasmam o sistema trabalhista e previdenciário do país, com mais atenção a maior lei trabalhista, a CLT, e como as convenções e recomendações da OIT ajudaram essa norma a ficar cada vez mais benéfica aos trabalhadores brasileiros.

Analisar e averiguar para os cidadãos brasileiros a respeito dos vários benefícios que as convenções e recomendações da OIT trazem para o sistema nacional trabalhista e previdenciário. Avaliar-se-á também o processo de incorporação dessas convenções e recomendações dentro do país, como e quando elas serão consideradas uma norma interna, quando poderão gerar efeitos no sistema brasileiro trabalhista e previdenciário e como elas ajudaram a beneficiar os trabalhadores brasileiros com seus princípios de direito trabalhista e previdenciário.

Com a globalização vem o crescimento populacional e com eles a escassez de trabalho para essa população, logo vem à necessidade de uma maior proteção para o trabalhador, é claro que o legislador nacional vem trabalhando para aprimorar cada vez mais a legislação trabalhista e previdenciária, porém é de suma importância que os órgãos de âmbito internacional também trabalhem em conjunto com o legislador nacional para criarem uma legislação universal que beneficie toda a nação, por outro lado o legislador nacional também

tem que ser mais flexível para aprovar as convenções e recomendações da OIT e transformar em norma interna, pois a Organização Internacional do Trabalho luta por um único fim: proteger o trabalhador.

Logo o tema dessa pesquisa será relevante para informar aos cidadãos brasileiros que existem normas de âmbito internacional que os protegem, que existe um órgão internacional que trabalha em prol dos trabalhadores e que os nossos legisladores internos deverão ser cobrados para que essas convenções e recomendações sejam incorporadas com mais rapidez.

Então pode-se dizer que o tema desse trabalho traz grandes conhecimentos acerca daquilo que acontece no exterior e que por muitas vezes, por falta desse conhecimento ou o mínimo de informação que se deva ter, são tolhidos muitos direitos e garantias, que são dos brasileiros até mesmo no âmbito internacional e que influenciam a nossa legislação nacional.

Nesse trabalho, o primeiro capítulo vem abordar sobre as origens históricas da organização internacional do trabalho e a sua estrutura institucional, mostrando como surgiu a OIT e como a sua estrutura institucional busca a melhor proteção para todo os trabalhadores. O segundo capítulo salienta a respeito sobre a teoria geral dos tratados, juntamente com as convenções e recomendações da OIT, trazendo em seu bojo as regras dos tratados e as convenções/recomendações da OIT.

Por sua vez, o terceiro e último capítulo traz aspectos relevantes sobre a justiça do trabalho e o sistema de seguridade social, em síntese abordará as várias regras, direitos e obrigações do direito trabalhista e previdenciário, neste capítulo se encontram também os temas centrais do trabalho que são as influências das convenções da OIT sobre o sistema jurídico nacional trabalhista e previdenciário, que salientam ainda mais a importância dessas convenções para a proteção e segurança dos trabalhadores em uma escala mundial.

Desenvolvido a partir da bibliografia nacional adotando o método dedutivo, a pesquisa básica. Utilizando obras, principalmente voltadas ao Direito do Trabalho e Previdenciário acompanhado de obras de Direito Internacional Público, agregado as convenções e recomendações da OIT que tratam da matéria de Direito Trabalhista e Previdenciário, sua origem e fundamentos. Também utilizou-se a Constituição Federal, as leis infraconstitucionais, tratados e convenções internacionais sobre o tema abordado, *sites* e artigos especializados.

CAPÍTULO 1 – DAS ORIGENS HISTÓRICAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA ESTRUTURA INSTITUCIONAL

Conhecer a origem histórica da Organização Internacional do Trabalho se faz necessária, para que se possa entender os objetivos e as conquistas dessa Organização. História essa que começou no Século XIX, onde ainda existiam muitas injustiças no âmbito do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, assim compreender o porque do surgimento de uma Organização especializada nos direitos dos trabalhadores é pesquisar seu referencial histórico. Não tão obstante, como posterior a história, é desvendar a estrutura institucional dessa Organização, que está calcada em fundamentos principiológicos que buscam a uniformização de direitos entre governos, empregados e empregadores, num sistema tripartite.

1.1 Referencial Histórico

Organização de caráter universal, a OIT tem suas origens na matriz social da Europa e da América do Norte do Século XIX, a sociedade estava em volta de uma Revolução Industrial muito afoita, marcada por um grande desenvolvimento econômico, essa situação também trouxe grande destruição humanitária e social. Logo surgiu a ideia de uma legislação internacional do trabalho, isso no início do Século XIX, como resposta às preocupações de ordem moral e econômica que foram associados aos custos humanos da Revolução Industrial. Nomes como Robert Owen e Daniel Le Grand apoiaram essa ideia para a ideia de uma legislação progressista no domínio social e laboral se difundisse no mundo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu a partir do Tratado de Versailles de 1919, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Prevista na Parte XIII deste Tratado, tal organização, com sede em Genebra, foi criada como um órgão autônomo da Sociedade das Nações, tendo assim permanecido até 1946, momento em que se transformou em agência especializada da Organização das Nações Unidas. Interessante notar que a qualidade de membro da Sociedade das Nações não era requisito para ser membro da OIT (OLIVEIRA, 2012, p. 01).

Argumentos humanitários, políticos e econômicos a favor da definição de normas internacionais do trabalho levaram à criação da OIT. O primeiro argumento está voltado para âmbito humanitário, pois “as condições a que se encontravam sujeitos os trabalhadores, cada vez mais numerosos e explorados sem qualquer consideração pela sua saúde, pela sua vida familiar ou pelo seu desenvolvimento, eram cada vez mais intoleráveis” (OIT-LISBOA, 2010, p. 01), assim a Constituição da OIT se preocupou com isso em seu preâmbulo dizendo

“existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e privações” (OIT-LISBOA, 2010, p. 01).

Assim o segundo argumento está voltado para a natureza política, logo “se as suas condições de vida e de trabalho não melhorassem, os trabalhadores, em número cada vez maior devido ao processo de industrialização, criariam certamente distúrbios sociais, podendo mesmo fomentar a revolução” (OIT-LISBOA, 2010, p. 01), então mais uma vez o preâmbulo da Constituição da OIT reafirma que o “descontentamento que a paz e a harmonia universais são colocadas em perigo” (OIT-LISBOA, 2010, p. 01).

Vale notar que seu surgimento constituiu uma inovação no Direito Internacional, com uma forma original e avançada para a época, seja pelos seus procedimentos, seja pela sua composição. Observe-se, porém, que a internacionalização das normas de proteção do trabalho já encontrava ressonância e antecedentes históricos, como é o caso das ideias revolucionárias de Robert Owen (País de Gales/1818), e Daniel Legrand (Austria/1841), que sugeriram a mudança nas condições de trabalho por meio da instituição de um órgão regulador internacional. Outra referência é Louis Blanoir (França/1838), que previu a criação de tratados de direitos sociais (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 01).

O terceiro argumento é fundado em aspectos econômicos, logo em virtude dos inevitáveis efeitos da reforma social sobre os custos de produção, qualquer setor econômico ou país que tentasse implementá-la ficaria em desvantagem face aos seus concorrentes, assim o preâmbulo da Constituição da OIT diz “a não adoção por uma nação de um regime de trabalho realmente humano é um obstáculo para os esforços das outras nações que desejam melhorar a condição dos trabalhadores nos seus próprios países” (CONSTITUIÇÃO DA OIT, 2015, p. 03). Assim adotar melhores formas de trabalho para seus cidadãos é o mínimo que o Estado tem de garantir, para mais segurança, direitos trabalhistas e previdenciários.

O Brasil, como um dos países vitoriosos na primeira guerra mundial, foi um dos vinte e nove signatários do Tratado de Versailles e, portanto, membro fundador da OIT. Este tratado afirmou em seu preâmbulo a tríplice justificativa (política, humanitária e econômica) para a criação de uma organização internacional tendo como objeto de trabalho: I) a paz universal só seria alcançada com a justiça social; II) as condições desiguais de trabalho implicam, para um grande número de pessoas, em injustiça, miséria e privações; III) a não-adoção por um país de normas justas de trabalho gera obstáculos para os países que as adotem, pois que se cria uma desigualdade de competições no mercado (OLIVEIRA, 2012, p. 01).

Assim, tem-se que notar que esses objetos de trabalho são de grande valia para a criação da Organização Internacional do Trabalho, ou seja, a paz universal que tanto se fala hoje em dia, já era discutida naquela época e ela somente seria alcançada quando houvesse a justiça social, pois, quando se tem justiça social as pessoas encontram a paz, e não é diferente

no universo dos Direitos Trabalhistas e Previdenciários. Também é assim, com as condições desiguais de trabalho e direitos, pois sem melhores qualidades de trabalho existem com elas, vários fatores que aparecem como injustiças, misérias e privações e por fim quando os países não são igualitários em Direitos Trabalhistas e Previdenciários, existe uma competição de mercado entre os países que são igualitários e os desiguais, pois o objetivo da OIT é que em todo o mundo as normas de Direito Trabalhista e Previdenciário sejam iguais, nos quatro cantos do planeta, fazendo com que as pessoas não saiam, por exemplo, de seu país nacional para irem trabalhar em outro país onde o salário e as condições de emprego são melhores.

Para falar da criação da Organização Internacional do Trabalho, Nicolas Valticos (apud SOUZA, 2006, p. 433, 434), destaca ao dizer sobre o Direito Internacional do Trabalho, que:

A Primeira Guerra Mundial produziu profundas modificações na posição e no peso da classe trabalhadora das potências aliadas. A trégua social e cooperação que se estabeleceu na Europa ocidental entre os dirigentes sindicais e os governantes, os grandes sacrifícios suportados especialmente pelos trabalhadores e o papel que desempenharam no desenlace do conflito, as promessas dos homens políticos de criarem um mundo novo, a pressão das organizações obreiras para fazer com que o Tratado de Versalhes consagrasse as suas aspirações de uma vida melhor, as preocupações suscitadas pela agitação social e as situações revolucionárias existentes em vários países, a influência exercida pela Revolução Russa de 1917, foram fatores que deram um peso especial às reivindicações do mundo do trabalho no momento das negociações do tratado de paz. Estas reivindicações expressaram-se, tanto em ambos os lados do Atlântico como em ambos os lados da linha de combate, inclusive durante os anos de conflito mundial. Ao final da guerra, os governos aliados, e principalmente os governos francês e britânico, elaboraram projetos destinados a estabelecer, mediante o tratado de paz uma regulamentação internacional do trabalho (SOUZA, 2006, p. 433, 434).

Criada em 1919, fazendo parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim a Primeira Guerra Mundial, a OIT esta fundada sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente poderá existir quando a justiça social prevalecer, sendo a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, sua composição é feita pelos representantes dos governos e de organizações de empregadores e trabalhadores. Desenvolve um importante papel na sociedade internacional, pois é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, que são as convenções e recomendações, as convenções uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a integrar o ordenamento jurídico daquele país. O Brasil participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira reunião sendo um de seus fundadores.

A gênese da OIT pode ser encontrada na Conferência Internacional do Trabalho de Berlim (1890) e as Conferências de Berna (1905, 1906 e 1913), das quais resultaram as primeiras convenções internacionais do trabalho.

Cumpra ainda ressaltar a importância que teve a Nacional Socialista de fins do séc. XIX para a provocação de uma consciência trabalhadora única, primeiramente na Europa e que depois se alastrou pelos quatro cantos do mundo, ainda que imbuída de um ideal político que nas palavras de muitos extrapolava a limitada ideia de melhores condições de trabalho para alcançar um contorno, sobretudo, político, visando à instauração de uma nova ordem política social e de compartilhamento de poder (OLIVEIRA, 2012, p. 01).

Assim a gênese da Organização Internacional do Trabalho é marcada pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, sempre buscando melhores condições de trabalho para os cidadãos de cada país. Logo o surgimento da OIT é a busca de direitos e segurança para todos os trabalhadores, foi então nesse cenário que a Constituição da Organização nasceu, e seu breve histórico, acontece da seguinte forma: “redigida entre Janeiro e Abril de 1919 pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, constituída pelo Tratado de Versalhes. Esta Comissão era composta por representantes de nove países” (OIT-LISBOA, 2010, p. 01).

Importante ressaltar a constituição da Associação Internacional de Trabalhadores, como pode ser visto através do seu preâmbulo que se acha por bem, transcrever:

Considerando que a emancipação da classe trabalhadora precisa ser obra da própria classe trabalhadora; que a luta em prol da emancipação da classe trabalhadora não constitui uma luta em prol de prerrogativas de monopólios de classe, mas antes uma luta em prol de direitos e deveres equitativos e de aniquilamento de qualquer domínio de classe; que a subjugação econômica do trabalhador a quem se apossou dos meios para o trabalho, isto é, das fontes de vida, constitui a raiz da servidão sob todas as suas formas – a miséria social, a atrofia mental e a dependência política; que, pois, a emancipação econômica da classe trabalhadora constitui o grande objetivo final, qualquer movimento político; que todas as tentativas até agora empreendidas visando esse objetivo fracassaram por falta de acordo entre os múltiplos ramos do trabalho de cada país e pela ausência de uma união fraterna entre as classes trabalhadoras dos diversos países; que a emancipação da classe trabalhadora não constitui tarefa nem local nem nacional, mas é uma tarefa social que compreende todos os países em que existe a sociedade moderna e cuja solução depende da cooperação prática e teórica dos países mais adiantados; que o movimento que atualmente se renova, da classe trabalhadora nos países industriais da Europa, enquanto desperta novas esperanças, também representa uma solene advertência contra uma recaída dos antigos enganos e insta a uma congregação imediata dos movimentos ainda dispersos; por este motivo foi fundada a Associação Internacional de Trabalhadores (SOUZA, 2006, p. 429, 430).

Essa Constituição declara uma determinada emancipação a todos os trabalhadores, buscando assim independência para empregados e empregadores, ela vem trazer novos direitos para toda a classe trabalhadora, assim essa Associação Internacional dos Trabalhadores é também um importantíssimo órgão que busca e uniformização dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Não obstante a isso, a Constituição da Associação Internacional dos Trabalhadores,

ainda afirma em seu preambulo que todos os homens são iguais, e no trabalho não deve ser diferente, assim todos aqueles que se filiarem deveram respeitar os princípios básicos de igualdade entre empregados, empregadores e governos, pois os direitos humanos são de todos e não apenas de um único indivíduo.

A Organização demarcou-se, logo desde o início, do resto da Sociedade das Nações, a antecessora da Organização das Nações Unidas entre as duas guerras mundiais. Enquanto a Sociedade das Nações sentiu sérias dificuldades para se consolidar, a OIT desenvolveu-se rapidamente, graças à extraordinária competência do seu primeiro Diretor, Albert Thomas, ao empenho do seu Secretariado no estabelecimento de um diálogo interativo com os ministros do Trabalho dos Países Membros e ao dinamismo da Conferência Internacional do Trabalho. Entre 1919 e 1920, foram adotadas nove convenções e dez recomendações (OIT-LISBOA, 2010, p. 01).

A primeira reunião foi marcada por uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX que era basicamente a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais, as demais reuniões foram a respeito de muito outros assuntos que são também importantes para a proteção do trabalhador como à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição de idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição de trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.

Assim, em 1926, a Conferência Internacional do Trabalho criou uma importante ferramenta para supervisionar a aplicação das normas. Chamada de Comissão de Peritos e composta por juristas independentes, essa comissão era responsável por examinar os relatórios que eram enviados pelos governos sobre a aplicação das Convenções por eles ratificadas, que eram conhecidas como “memórias”. Todo ano essa Comissão fazia seu próprio relatório para a Conferência a respeito das “memórias”. Assim o mandato da Comissão foi ampliado para que mais “memórias”¹ sejam incluídas sobre convenções e recomendações não ratificadas.

Em outra esfera, mas precisamente, no campo da Seguridade Social foi criada a Associação Internacional de Seguridade Social onde,

fundada em 1927 para ampliar e consolidar o seguro de enfermidade. Mais tarde, as atividades se estenderam aos seguros de velhice, de invalidez e sobreviventes. Em 1944, na Conferência Internacional do Trabalho, realizada na Filadélfia, adotou-se uma resolução destinada a fomentar a cooperação entre as organizações de seguridade social e o intercâmbio regular de informações, assim como o estudo de problemas comuns em matéria de seguridade social. A AISS conta hoje com mais de 340 instituições-

¹ As “memórias” eram os relatórios que os Governos formulavam para informar a Comissão de Peritos da OIT, a respeito da aplicação das Convenções ratificadas por seu Estado. Elas se tornaram tão importantes que passaram a ser ampliadas para incluir as convenções e recomendações não ratificadas pelo Governo.

membros em cerca de 130 países, reunindo as administrações de seguridade social do mundo inteiro. O objetivo da AISS é defender e promover a seguridade social internacional no mundo inteiro, proporcionando a seus membros a oportunidade de realizar intercâmbio de informações e experiências (COOPERAÇÃO TÉCNICA, 2013, p. 03).

Em 1932, Albert Thomas falece (HISTÓRIA DA OIT, 2015, p. 01), depois de ter assegurado uma forte presença do OIT no mundo, seu sucessor Harold Butler enfrenta uma forte crise de desemprego em massa que foi fruto da Grande Depressão, assim as convenções adotadas pela OIT garantiram um mínimo de proteção aos desempregados.

Os primeiros quarenta anos de existência da OIT consagraram as normas internacionais do trabalho e a garantia de sua aplicação, entre o período de 1919 e 1939 foram adotadas 67 convenções e 66 recomendações, porém com a Segunda Guerra Mundial esse processo foi paralisado até o seu fim.

Com a Grande Guerra em agosto de 1940, o novo Diretor-Geral, John Wnant, teve que mudar a sede da Organização de Genebra temporariamente, localizada na Suíça, a sede foi transferida para Montreal, Canadá. Em 1944, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho adotaram como carta de princípios e objetivos da OIT a Declaração da Filadélfia, com isso foram adotados posteriormente também a Carta das Nações Unidas e Declaração Universal de Direitos Humanos, isso reafirmou ainda mais os princípios e objetivos da OIT que estão fundamentados em quatro ideais, onde dizem:

que o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça, à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança, econômica e igualdade de oportunidades (HISTÓRIA DA OIT, 2015, p. 01).

Assim que termina a Segunda Guerra Mundial nasce a Organização das Nações Unidas (ONU), que tem como seu principal objetivo a manutenção da paz através do diálogo entre as nações do mundo e em 1946 a OIT se transforma em sua primeira agência especializada. Em 1969 em seu 50º aniversário a OIT ganha o prêmio Nobel da paz. “A OIT desempenhou um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX” (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 02).

No ano de 1998, a Conferência Internacional do Trabalho adota a Declaração dos Direitos de Princípios Fundamentais no Trabalho que tem com fundamentos o respeito a liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, afetiva abolição

de trabalho infantil e a eliminação em matéria de emprego e ocupação.

Logo essa Declaração associa os 04 direitos e princípios a 08 convenções, que são consideradas como fundamentais. Não obstante a isso determina que todos os Estados Membros da OIT, pelo simples fato de tê-lo e adotado a sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios mesmo que não ratificaram as convenções correspondentes.

A Conferência define também a ratificação universal dessas convenções como um objetivo, senta as bases para um amplo programa de cooperação técnica da OIT com os seus Estados Membros com o objetivo de contribuir à sua efetiva aplicação e define um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 02).

Já no século XXI, exatamente em 2008, durante a 97ª Conferência Internacional do Trabalho, que se realiza anualmente em Genebra, representantes de governos, trabalhadores e empregadores, adotaram mais um importante documento para a história da OIT que é a Declaração sobre Justiça para uma Globalização Equitativa, esse documento, mostra a preocupação da OIT com a globalização e com a crise que iria eclodir em setembro do mesmo ano, e como isso poderia afetar os trabalhadores.

É importante assinalar que já existia uma crise do emprego antes da eclosão da crise econômica e financeira internacional. Essa crise se manifestava, entre outros indicadores, na existência de 195 milhões de desempregados no mundo e no fato de que 40% das pessoas que estavam ocupadas (cerca de 1,4 bilhões de pessoas) ganhava menos de 2 dólares por dia (situando-se, portanto, abaixo da linha da pobreza) e 20% delas ganhava menos de um dólar ao dia (portanto, abaixo da linha da extrema pobreza). Além disso, oito em cada 10 pessoas não tinha acesso aos regimes de previdência social (OIT, 2007) (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 02).

Salienta-se que essa situação é resultado de um processo de globalização injusto e inequitativo, onde a própria OIT declara que esse momento de desigualdade global é inaceitável do ponto de vista moral e insustentável do ponto de vista político. Pois existe uma importância crescente nesse processo de globalização, ou seja, a globalização desenfreada causa um crescimento do consumismo por parte da população, porém existe uma crise de desemprego que leva a população mundial aos níveis de miserabilidade e injustiça social, assim a OIT busca em seu bojo melhores condições de trabalho para proporcionar qualidade e dignidade de vida laboral para essa população globalizada. Assim, a crise empregatícia é muito mais anterior que a crise econômica e financeira, sendo assim é necessário a criação de melhores condições de emprego e oportunidades, para que todo aquele que necessite de trabalho possa efetivamente estar assegurado por um trabalho digno, logo com a maioria da população trabalhando em um emprego digno são grandes as chances das crises econômicas e

financeiras terem um fim.

A crise esteve precedida por um desequilíbrio crescente nos rumos da globalização, que se manifestou, em particular, em uma distribuição muito desigual dos seus benefícios (entre os países e no seu interior) e no aumento das desigualdades de renda, que caracterizou a realidade da maioria dos países, mesmo durante os anos de prosperidade econômica (primeiros anos da década de 2000) (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 02).

É cediço notar que essa globalização traz um crescimento desigual, tornando assim as condições de trabalho nas piores possíveis, assim a crise que atingiu o mundo fez com a OIT trabalhasse nessas questões, ou seja, a Organização precisou fazer um trabalho intenso e criar vários diplomas que protegessem os trabalhadores, assim fez se necessários as criações de várias convenções e recomendações para que os países pudessem seguir e fazer um Direito Público mais digno e assecuratório para todos os trabalhadores. Embora nessa época existisse uma forte crise, a OIT trabalhava para que os direitos dos empregados e empregadores fossem trazidos para um patamar de igualdade, buscando assim condições mais justas e igualitárias, proporcionando salários mais dignos e segurança no trabalho de cada cidadão.

Com efeito, de acordo a dois estudos publicados pela OIT em 2008, entre 1995 e 2007, em 70% dos países analisados, diminuiu a porcentagem dos salários no PIB e aumentou a desigualdade de renda (OIT 2008a e OIT 2008b). Um desses estudos assinala ainda que um dos fatores que impediram o aumento da desigualdade social em alguns desses países, ou fizeram com que ele ocorresse em menor escala, foram as políticas de salário mínimo e os processos de negociação coletiva (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 02).

Assim, se pode notar como a OIT está preocupada com o bem-estar do trabalhador e as suas melhores condições de trabalho. Como a história da OIT foi e está repleta de conquistas pelos trabalhadores, ao longo de sua história a Organização Internacional do Trabalho vem desenvolvendo um sério e importante trabalho de proteção ao trabalhador, com as convenções e recomendações a OIT traz direitos que nenhum governo poderia dar aos seus cidadãos, a proteção aos menores, a proteção a mulher e o fim do trabalho escravo são conquistas que se devem a iniciativa da OIT, embora ainda se precise melhorar muito, a OIT ainda está em pleno processo de evolução construindo junto com os trabalhadores um mundo melhor para se viver e trabalhar.

Logo após 90 anos de criada a OIT hoje tem por finalidade e como meta a implementação do trabalho decente. Assim tal demanda tem como a adoção de políticas públicas orientadas de cinco vetores, que são verdadeiros desafios para os governos dos Estados Membros, sendo eles: “gerar crescimento econômico que promova desenvolvimento;

garantir a aplicação dos direitos do trabalho; fortalecimento da democracia; adoção de mecanismos de proteção adequados à realidade atual; e que a exclusão social seja combatida por estas vias” (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 01).

Assim essas são as principais metas que a Organização Internacional do Trabalho tem para cumprir, no entanto não são metas que simplesmente vão ser atingidas com pouco esforço, mas sim devem ser alcançadas em longo prazo e os Estados Membros devem lutar para manter esses ideais sempre fortes para que os direitos trabalhistas e previdenciários possam ser ampliados e preservados.

Dentre estes vetores, destaca-se efetivamente o dever de aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Frise-se que tal tarefa deveria corresponder à mais fácil dentre as acima listadas, pois corresponde ao dever de manutenção do *status quo* já existente. A aplicação das normas e princípios trabalhistas não depende de contexto externo, mas sim da preservação das condições de trabalho existentes, evitando a sua degradação (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 02).

Então sabe-se que nem sempre o Estado pode atuar sozinho na proteção social dos trabalhadores, é aí que a OIT atua para garantir melhores condições de trabalho para a sociedade trabalhadora, onde irá “afastar fenômenos de concorrência desleal ou mesmo a formação de monopólios ou oligopólios que firam a livre-iniciativa e o livre-comércio”. (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 02). Pois a OIT trabalha para a proteção dos trabalhadores e harmonia entre empregados e empregadores, juntamente com os governos dos países.

Logo, a finalidade da OIT é responder, com maior eficácia, às realidades de um mundo em processo econômico dinâmico de mudanças, tanto no que diz respeito às relações internacionais quanto no que tange às necessidades econômicas e sociais.

Considerando que a OIT hoje conta com 185 (cento e oitenta e cinco) países, tendo aprovado mais de 189 (cento e oitenta e nove) Convenções, 5 (cinco) Protocolos e 202 (duzentas e duas) recomendações, há que se reconhecer o êxito das suas propostas, especialmente quando se compara este Órgão com outros organismos internacionais (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 02).

Logo, pode-se concluir, que a OIT sendo umas das agências especializadas da ONU promove um importantíssimo trabalho em prol dos trabalhadores, empregadores e governos, assim a sua história esta cercada de conquistas e lutas por um Direito mais igualitário, sempre buscando que todos os direitos sejam preservados e usufruídos por todos os cidadãos, assim aqui no Brasil, como Estado Membro da OIT, esses direitos também são preservados, então em 04 de maio de 2006, “durante a XVI Reunião Regional Americana, em Brasília, o Governo brasileiro lançou oficialmente a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD),

elaborada em consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores” (ONUBR – NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2014, p. 04).

Destarte, essa Agenda Nacional de Trabalho Decente, é um dos meios que o Estado Brasileiro encontrou para edificar seus objetivos entorno dos próprios objetivos da OIT, ou seja, é por essa agenda que o Brasil segue os princípios da OIT, assim gerar mais e melhores empregos, dando igualdade de oportunidades, erradicando o trabalho escravo e infantil e proporcionando o dialogo entre empregados, empregadores e governos, será o meio de trazer para o Brasil os ideais que OIT que lá no inicio de sua historia foram concretizados. Então se pode dizer que:

O Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de Trabalho Decente. O Estado da Bahia lançou sua agenda em dezembro de 2007 e o Estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009, a sua Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, com o mesmo objetivo. O caminho que levou à convocação deste processo de consulta nacional teve seu início em junho de 2003, quando o Diretor-Geral da OIT e o Presidente do Brasil assinaram um Memorando de Entendimento que previa o estabelecimento de um programa especial de cooperação técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) no Brasil, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores. Entre 2003 e 2010, diversas instâncias consultivas e deliberativas sobre o tema foram constituídas, tendo sido possível construir consensos importantes no campo da promoção do trabalho decente no país. Em maio de 2006, a ANTD foi lançada em Brasília pelo Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) por ocasião da XVI Reunião Regional Americana da OIT, durante a qual também foi lançada, pelo Diretor Geral da OIT, a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente (AHTD) (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 01).

De tal modo, o Brasil é um dos Estados Membros da OIT que iniciaram com as agendas internacionais de trabalho decente, proporcionando mais direitos trabalhistas e previdenciários para todos os trabalhadores brasileiros, priorizando a erradicação do trabalho escravo, infantil e desigual, onde a ANTD tem três principais princípios que são os seguintes: “(I) a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e de tratamento; (II) a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial; e, (III) o fortalecimento dos atores tripartites” (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 01).

Essa Agenda Hemisférica do Trabalho Decente é uma forma de concretizar os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, sempre buscando a igualdade entre empregados e empregadores, trazendo formas de trabalhos mais dignas para todos e melhores condições de diálogos entre os governantes, trabalhadores e empregadores.

Elaborada por um grupo de trabalho interministerial coordenado pelo MTE, com assistência técnica permanente da OIT, e submetida à consulta no âmbito da Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), a ANTD

estabelece resultados esperados e linhas de ação para cada uma das prioridades definidas.

O processo de implementação da ANTD ganhou novo impulso no final de 2007, com a constituição de um Grupo Técnico Tripartite (GTT) de consulta e monitoramento (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 01).

Os Estados da Bahia e do Mato Grosso, assim como a grande Região do ABC Paulista, são Estados pioneiros em implementações das Agendas do Trabalho Decente, com a criação do Grupo Técnico Tripartite, os princípios básicos da OIT são concretizados com maior veemência, buscando assim, cada vez mais, melhores condições de trabalho e mais direitos trabalhistas e previdenciários para todos os trabalhadores.

O passo seguinte foi a elaboração do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), a partir de uma proposta construída por um grupo interministerial mais amplo que o anterior, também coordenado pelo MTE e com a assistência técnica da OIT. No dia 4 de junho de 2009 foi formalizado, por Decreto Presidencial, o Comitê Executivo Interministerial encarregado da elaboração do PNETD, concebido como um instrumento de implementação da ANTD.

O mesmo Decreto que criou o Comitê Interministerial instituiu o Subcomitê da Juventude, com o objetivo de elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Esse objetivo foi cumprido durante o ano de 2010, através de um amplo e produtivo processo de diálogo tripartite. A ANTJ se organiza em torno a quatro prioridades: (I) mais e melhor educação; (II) conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; (III) inserção digna e ativa no mundo do trabalho; (IV) diálogo social. (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 01).

É de extrema importância ressaltar que na História da OIT padrões mínimos são estabelecidos, ou seja, a Organização Internacional do Trabalho objetiva em seu bojo garantias melhores de condições de trabalho em todo o mundo, com vistas a promover a dignidade humana, o bem-estar geral e a justiça social e, assim, contribuir para a paz mundial. Logo o trabalho principal a OIT é buscar através de seus mecanismos melhores condições trabalhistas e previdenciárias para todo o trabalhador, aonde quer que ele esteja, assim a história dessa Organização remete a todo o país analisar seus ordenamentos jurídicos, buscando mais igualdade com toda a população, então vale ressaltar que a OIT busca mais igualdade e condições melhores de trabalho e direitos para toda a população mundial, para que sejam evitados grandes problemas trabalhista que assolaram o mundo por vários anos.

Assim é de suma relevância ressaltar que o sucesso da OIT ao longo dos anos não está apenas relacionado com uma história incrível, mas sim com uma estrutura que faz com que os países membros se relacionem com extrema democracia em prol de questões que beneficiam os trabalhadores e protejam as nações membros da OIT, logo se faz necessário conhecer a estrutura institucional dessa organização.

1.2 Estrutura Institucional

A Organização Internacional do Trabalho se destaca em sua estrutura institucional pelo fato de ser a única agência especializada do sistema das Nações Unidas, pois conta com uma estrutura tripartite onde participam em situação de igualdade os representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores nas atividades dos diversos órgãos da OIT. “A OIT foi então constituída com a seguinte estrutura: Conferência Internacional do Trabalho (Assembleia Geral), Conselho de Administração (Conselho Direção) e Repartição Internacional do Trabalho (Secretaria Técnico Administrativa)” (OLIVEIRA, 2012, p. 02).

Essa ideia do tripartismo, que é no mesmo ambiente a presença dos governos, dos empregadores e dos empregados onde juntos constitui um dos pilares da entidade e se baseiam no fato de que as decisões, nesta organização, devem ser tomadas levando-se em conta a manifestação destes três tipos de representantes, que estão na formação da delegação de qualquer Estado Membro da Organização.

“As delegações dos Estados são formadas por quatro representantes: dois do governo, um dos empregadores e um dos trabalhadores, todos com os mesmos direitos de voz e voto, e com capacidade para integrar as comissões e comitês de trabalho, de forma, portanto, paritária” (OLIVEIRA, 2012, p. 02).

Estrutura dirigida pelo Conselho de Administração que faz três reuniões por ano na cidade de Genebra, responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT, pela eleição do Diretor Geral e pela elaboração de uma proposta de programa e orçamento bienal. Formado por 28 representantes dos governos, 14 dos trabalhadores e 14 dos empregadores, nos quais, entres estes, dez dos postos governamentais são ocupados permanentemente pelos países de maior importância industrial como a Alemanha, o Brasil, a China, os Estados Unidos da América, a Índia, a Itália, o Japão, o Reino Unido e a Rússia.

A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida da sua assembleia geral, do Conselho de Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governo e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho (SOUZA, 2006, p. 444, 445).

Constituída, por um fórum onde os governos e os parceiros sociais dos seus 180 países

membros podem discutir livre e abertamente as suas experiências e comparar políticas nacionais, a OIT é a única Organização mundial que pode contar com representantes dos empregadores e representantes dos trabalhadores discutindo juntamente, em pé de igualdade com os governos, questões políticas e de programas sociais da OIT em prol da sociedade trabalhadora e empregadora, isso por causa de sua estrutura tripartite.

Logo a OIT é estruturada por uma formação tripartite onde Representantes dos Trabalhadores, dos Empregadores e dos Governos estão juntos para decidir as questões trabalhistas e previdenciárias formando as Convenções e Recomendações que vão nortear o sistema jurídico trabalhista nacional e internacional, assim disse o primeiro Diretor da Comissão Internacional do Trabalho: o tripartismo corresponde a “um compromisso entre a representação dos Estados, como tal, e a representação dos indivíduos e grupos que compõe a comunidade internacional” (OLIVEIRA, 2012, p. 05).

Logo, o tripartismo se materializa no fato de que a Conferência, o Conselho de Administração e quase todos os órgãos colegiados e reuniões da OIT são constituídas de representantes dos governos, de associações sindicais de trabalhadores e de organizações de empregadores.

Essa estrutura é incentivada nos países membros da OIT, isso através de um diálogo social entre os sindicatos e os empregadores, visando à formulação e à implementação de políticas nacionais em vários domínios, ressaltando o domínio social e econômico. Os países membros da OIT têm direito de serem representados por até quatro delegados na Conferência Internacional do Trabalho, sendo “dois em representação do Governo, um em representação dos trabalhadores e outro dos empregadores. Cada um destes delegados pode intervir e votar com toda a independência” (OIT-LISBOA, 2010, p. 01).

A Conferência Internacional do Trabalho reúne-se todos os anos, em Junho, em Genebra. Os delegados são acompanhados por consultores técnicos. Para além dos delegados dos governos, os ministros do Trabalho de cada país membro também participam e intervêm geralmente na Conferência. Os delegados dos empregadores e dos trabalhadores podem expressar livremente a sua opinião e votar independentemente dos respectivos governos. Podem perfeitamente votar contra os representantes dos respectivos governos, bem como uns contra os outros. A Conferência constitui um fórum para o debate a nível internacional sobre questões laborais, problemas sociais e normas internacionais do trabalho, definindo ainda as políticas gerais da Organização. De dois em dois anos, a Conferência adota o programa de trabalho e o orçamento bienais da OIT, sendo este financiado pelos países membros (OIT-LISBOA, 2010, p. 01).

Apenas como fins didáticos pode-se comparar a estrutura da OIT com a estrutura do Poder Legislativo, pois dispõe o Art. 2º da Constituição da Organização Internacional do

Trabalho que ela é composta por três órgãos essenciais sendo eles, a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. Em conjunto a estes, funciona um Tribunal Administrativo.

A Conferência Internacional do Trabalho pode-se dizer que é a assembleia geral dos Estados membros da OIT, embora esse seja seu nome oficial ela é mais conhecida como o “Parlamento Internacional do Trabalho” ou “Conferência Geral”, assim a Conferência Geral “Tem por objetivo traçar as diretrizes básicas da Organização, equivalendo, na nossa comparação, ao plenário de uma casa legislativa. Atualmente, se reúne pelo menos uma vez ao ano (no mês de junho) na sede da OIT em Genebra” (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 02). Órgão máximo da OIT a Conferência Geral, é responsável pelas mais importantes decisões dentro da organização, como por exemplo, é ela que é responsável pelas discussões das Convenções da OIT, realizando o que se chama de *ato regra* no processo de formação das normas internacionais.

A sua composição evidencia a natureza democrática e participativa das discussões que são travadas no seu foro. É justamente por esse motivo que cada Estado Membro possui representatividade paritária *sui generis*, revelada na origem de cada um dos seus 04 (quatro) delegados. Tal estrutura revela a compreensão da dificuldade de implementação dos direitos fundamentais sociais trabalhistas, que só se realizam a partir de um esforço conjunto da sociedade. Para o desenvolvimento desta ideia, cumpre traçar a distinção entre os diversos tipos de direitos fundamentais (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 02).

Assim os direitos fundamentais possuem uma origem onde a atuação do Estado é restringida por meio da criação de uma esfera que protege o indivíduo, isso traz a ideia de direitos de liberdade em face do Estado, marcando assim a primeira geração de direitos fundamentais. Posteriormente surge a segunda classe de direitos fundamentais que versa sobre os direitos sociais, pois “trata-se, portanto, de uma segunda geração de direitos fundamentais, consistente na implementação da igualdade real e jurídica” (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 02). Portanto, esses Direitos Fundamentais são de extrema importância para a concretização dos diversos direitos da sociedade, logo: “os direitos fundamentais sociais são direitos fundamentais enunciados na CF/88, marcados por prestações positivas, tendo por sujeito passivo o Estado, de forma direta ou indireta, cujo objeto consiste na realização da justiça social” (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 05)

Dessa forma, pode-se dizer que o surgimento dos Direitos Fundamentais vem para garantir mais igualdade e segurança jurídica para os trabalhadores, pois são dispostos na Carta Magna, assim preserva-los são de grande valia.

Frise-se que a característica dos direitos sociais é justamente a expectativa de

sua realização por meio do Estado. É por esse motivo que Robert Alexy denomina os direitos fundamentais sociais como "direitos a prestação em sentido estrito", definindo-os como um dever do Estado para com os indivíduos de garantir aquilo que eles poderiam obter de particulares se dispusessem de meios financeiros suficientes e se houvesse uma oferta suficiente no mercado. Tal definição se revela suficiente quando pensamos em prestações como educação ou seguridade social (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 02).

Deste modo, é de extrema importância ressaltar que a justiça social traz para a estrutura institucional da OIT uma maior valorização, pois os Estados membros realizam a reunião na Conferência Internacional do Trabalho ressaltando a soberania de cada país e priorizando os direitos dos trabalhadores e empregadores. Por esse motivo, o mecanismo adotado pela OIT foi a inclusão da sociedade civil no seu foro de discussão, conferindo-lhe voz ativa. “Tal qual se prevê a participação governamental nas deliberações, também os agentes econômicos de cada país foram convidados a tomar as decisões” (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 03). Por sua vez, a OIT viu-se na necessidade de ter como membros os representantes das três esferas, sendo dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores, logo tanto o público quanto o privado estão equilibrados.

A solução encontrada na OIT se mostra genial neste aspecto: cada Estado tem, como representantes, 02 (dois) Delegados Governamentais, 01 (hum) representante dos trabalhadores e 01 (hum) representante dos empregadores. Esta composição tripartite veio a ser adotada posteriormente em grande parte dos órgãos jurisdicionais trabalhistas do mundo ocidental, a exemplo da extinta representação classista no Brasil. É evidente a riqueza de pontos de vista que são trazidos ao foro, contribuindo para a pretensão universalista do debate (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 03).

Então pode-se dizer que a estrutura institucional da OIT influenciou e muito em muitas outras organizações pelo mundo e pelo Brasil, os órgãos judiciários trabalhistas também foram influenciados por essa estrutura, assim a OIT foi tomando conta do mundo implementando as suas convenções e recomendações no ordenamento jurídico trabalhista e previdenciário.

Os legados da OIT são membros do próprio governo do país membro, onde eles votam a favor ou contra uma Convenção ou Recomendação, no entanto o delegado pode até votar a favor a Convenção, porém isso não quer dizer que seu país vai adotá-la. Pelo fato da OIT tratar de vários assuntos pode cada delegado ter como auxiliar até dois consultores técnicos, que vão ajudá-los nas decisões que terão que tomar, esses consultores terão que ter uma qualificação especial para auxiliar os delegados.

Já o Conselho de Administração é um órgão colegiado que pode ser comparado com uma mesa diretora do Poder Legislativo.

Atualmente, sua composição engloba 56 (cinquenta e seis) membros titulares, sendo 28 (vinte e oito) Representantes Governamentais, 14 (catorze) representantes dos empregadores e 14 (catorze) representantes dos trabalhadores. Acrescente-se que, desses 28 (vinte e oito) Representantes Governamentais, 18 (dezoito) são eleitos para mandatos de 3 (três) anos e 10 (dez) são escolhidos entre os Estados de importância industrial mais considerável (fixado isso através de critérios como renda nacional e população econômica ativa), que são, até o momento, Alemanha, Brasil, China, EUA, França, Índia, Itália, Japão, U.K.(Reino Unido) e Rússia. A reforma na estrutura da OIT havida em 1995 acrescentou, além destes, 66 (sessenta e seis) deputados, cuja distribuição não obedece tão estritamente aos critérios paritários: são 28 (vinte e oito) representantes governamentais e 38 (trinta e oito) representantes de empregados e empregadores, igualmente distribuídos neste número (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 03).

Além do Conselho de Administração atua em conjunto nas decisões alguns comitês que são de extrema importância para decisões que vão desde a apuração de denúncias de violação de direito de livre associação até o aconselhamento técnico de governos, passando pelas decisões financeiras da OIT.

A Repartição Internacional do Trabalho, é um importante instrumento de logística para a OIT, sempre buscando melhor administrar os diversos trabalhos da Organização, pois com o Conselho de Administração sempre a frente, juntamente com a Comissão de Experts na Aplicação de Convenções e Recomendações, a OIT sempre buscará preservar a sua estrutura tripartite e conservação dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Funciona como uma secretariado técnico-administrativo da OIT, oferecendo todo o apoio logístico, como se fosse, por exemplo, as secretarias das casas legislativas. Na Repartição Internacional do Trabalho, funcionam diversos departamentos de assessoria, apoiando as comissões temporárias e definitivas criadas pelo Conselho de Administração, entre elas, a famosa "Comissão de Experts na Aplicação de Convenções e Recomendações", da qual ilustres brasileiros já fizeram parte como o Embaixador Carlos Lobo, o Ministro Arnaldo Süssekind e juristas como Oscar Saraiva e Cesarino Júnior. Mas não é só: outra finalidade da OIT reside na sua atuação técnica, visando o balizamento teórico da criação de normas internacionais e da difusão dos seus estudos sobre o trabalho. Não por outro motivo, a maior parte dos trabalhadores alocados na Repartição Internacional do Trabalho promove a cooperação internacional, através do intercâmbio de informações entre países e o compartilhamento de suas experiências (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 03).

Assim por derradeiro a OIT conta com um órgão chamado Tribunal Administrativo, onde sua finalidade é processar e julgar as reclamações remetidas pela Repartição Internacional do Trabalho e por outros órgãos reconhecidos pela Organização, sua estrutura é formada por sete juízes de nacionalidades diferentes, sendo que a maior parte dos Estados indica membros que compõem as suas cortes superiores. “Em verdade, trata-se de uma reminiscência da antiga estrutura da "Sociedade das Nações", transferida para a OIT após a

criação da ONU. Tal órgão se reúne duas vezes por ano, pelo período de três semanas a cada vez” (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 04).

Os julgamentos são tomados pela maioria e não existe recurso contra, tais julgamentos, desde a sua criação cerca de três mil reclamações e queixas já foram julgadas. Não tão obstante a isso, a maior força da OIT reside justamente no seu respaldo internacional, visto que até mesmo as sanções que se aplicam possuem conteúdo moral, dada a limitação imposta pela soberania dos países membros. Assim o principal objetivo da OIT é a primordial ação legislativa internacional sobre as questões do trabalho com uma justificação política e social, porém para se entender a estrutura da OIT é necessário reconhecer a sua importância para a economia mundial, pois a OIT é como se fosse um agente promovedor e idealizador na evolução da economia mundial.

Outro importante fator a se destacar na estrutura da OIT é a busca pela paz constante no mundo, dos trabalhadores aos empregadores, a Organização Internacional do Trabalho vem fazendo um sério papel para implementar cada vez mais no mundo a paz duradora que a busca incessante de cada ser humano. Logo, essa busca pela paz mundial é uma das mais importantes metas que a OIT tem por cumprir e fazer com que os Estados Membros sejam propulsores dessa paz, pois,

considerando a busca humana pela paz duradoura, não deixa de ser preocupante a situação recente da Europa, que enfrenta elevados índices de desemprego. Ao mesmo tempo, não é difícil concluir que as normas internacionais da OIT são hoje a reserva legal de proteção ao trabalho no mundo. Destaca-se então, um dos importantes papéis da OIT na atualidade, que é evitar a ocorrência do retrocesso social, fazendo que os efeitos jurídicos previstos em normas não tenham a sua duração afetada por uma atuação do Estado, especialmente em países economicamente fragilizados (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, p. 04).

Então se nota que a busca pela paz mundial é uma busca também realizada pela OIT, a fantasma de outras gerações que foram marcadas por guerras e lutas sangrentas, não afasta dessa Organização a sede de paz, até porque a sua estrutura democrática e aberta permite que a OIT seja uma das Organizações mais idealizadoras da paz e da democracia trabalhista já vista no mundo. Resumindo a estrutura institucional da OIT está basicamente concentrada em três grandes órgãos que são a Repartição Internacional do Trabalho ou Secretariado da OIT, o Conselho de Administração e a Conferência Internacional do Trabalho, que tem como atribuições as seguintes funções:

4.1 Conferência Internacional do Trabalho: É o órgão máximo, que engloba todos os membros da OIT, responsável por elaborar as normas internacionais do trabalho, através de convenções e recomendações. A Conferência pode ainda adotar resoluções sobre problemas que concernem, direta ou

indiretamente, às suas finalidades e competências. Reúnem-se anualmente, em junho, congregando delegados, conselheiros e assessores dos Estados Membros, além de representantes da ONU.

4.2 Conselho de Administração: É o órgão que administra a OIT através de reuniões três vezes ao ano para acompanhamento dos trabalhos em Genebra. Compõe de 56 membros, sendo 28 representantes dos governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados, de nacionalidades variadas. Dez dos representantes governamentais são indicados por Estados de importância industrial considerável, os demais representantes de todas as categorias são eleitos trienalmente pelos respectivos grupos na Conferência

4.3 Repartição Internacional do Trabalho ou Bureau Internacional de Trabalho: É a Secretaria da Organização, presidida por um Diretor Geral, eleito para um mandato de cinco anos pelo Conselho de Administração. Funciona como centro mundial de documentação, investigação e publicação nos assuntos de competência da OIT. Além, disso é responsável pela execução e aplicação das convenções firmadas pelos membros da organização.

Integram ainda a Organização, funcionando com relativa autonomia (direção e orçamento próprios), o Instituto Internacional de Estudos Trabalhistas e o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, além dos comitês e comissões que funcionam na Repartição Internacional do Trabalho e no Conselho de Administração, a OIT participa de órgãos instituídos com a ONU, a OMS e a UNESCO (OLIVEIRA, 2012, p. 13, 14).

Logo é de extrema importância ressaltar que esses três órgãos da OIT são os mais importantes para a estrutura institucional da Organização, assim esses órgãos vão emoldurando essa importante Organização que tem como principal objetivo a paz entre trabalhadores e empregadores, trazendo assim para a sociedade trabalhista mais segurança e garantias trabalhistas e previdenciárias. Então se pode entender que para a Organização Internacional do Trabalho ter essa estrutura institucional é necessário que alguns princípios norteadores sejam aplicados e praticados, assim são eles:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação constitui uma condição indispensável para o progresso;
- c) a pobreza em um dado lugar representa um perigo para o progresso social de todo o mundo;
- d) a luta contra as necessidades individuais e coletivas da população deve ser levada a cabo tanto em nível nacional quanto internacional, tendo em vista a promoção do bem comum;
- e) todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, religião ou sexo, têm o direito ao progresso material e ao desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, com segurança econômica e igualdade de oportunidades (OLIVEIRA, 2012, p. 05).

A OIT tem por objetivo a instauração da justiça social no mundo do trabalho, pois sem esta é impossível a construção da paz mundial, escopo primordial da Organização das Nações Unidas, da qual a OIT é agência especializada. Assim se pode notar que os princípios da OIT

estão voltados para os aspectos justos de condições de trabalho digno, de liberdade de expressão, de lutar pelos seus ideais e conseguir progredir em sua vida material e espiritual, então se pode dizer que a OIT está estruturada sobre pilares da legalidade, da imparcialidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência e da dignidade entre a sociedade trabalhadora, empregadora e governamental.

Assim com essa estrutura institucional se pode falar sobre a eficácia da OIT no mundo, pois ela luta contra as desigualdades entre a sociedade trabalhista e aumenta cada vez mais os direitos dos trabalhadores, então Evaristo de Moraes Filho cita Rivero e Savatier, acerca da eficácia da Organização Internacional do Trabalho, na passagem abaixo:

A OIT dá corpo à opinião pública mundial dos problemas do trabalho, por sua só existência, exerce sobre os diversos Estados uma pressão moral, cujo poder é certo, tornando-se difícil manter certas regras, recusar certas reformas, na atmosfera assim criada. E menos por sua ação jurídica direta do que por estes meios psicológicos indiretos que a OIT desempenha um papel eficaz no progresso dos direitos do trabalho (SOUZA, 2006, p. 442).

Logo se pode entender que a eficácia da OIT sobre a sociedade trabalhista e previdenciária e tão importante quanto os elementos nacionais dos direitos dos trabalhadores, ou seja, sua eficácia está ligada no âmbito internacional, pois os direitos que os trabalhadores conquistam por causa das ações da OIT são refletidos em todo o mundo.

A estrutura institucional da OIT no Brasil é de extrema importância pelo fato do Brasil ser um dos países pioneiros em ajudar essa estrutura a se materializar no mundo, assim:

No Brasil, a OIT tem mantido representação desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história. Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da OIT no Brasil tem se caracterizado, no período recente, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras (OIT – ESCRITÓRIO NO BRASIL, 2013, p. 01).

Veja-se que, assim como no mundo, a OIT tem grandes influências dentro dos direitos trabalhistas e previdenciários do Brasil, logo a sua estrutura institucional tripartite faz com que os direitos dos trabalhadores sejam aplicados e essa importante estrutura traz mais garantias para toda a sociedade reafirmando os objetivos dessa Organização.

A OIT com essa estrutura institucional promove para a sociedade trabalhadora novos meios de trabalhos dignos e seguros para todos, logo “frente aos desafios da globalização e dos déficits das políticas em matéria de crescimento e emprego, a OIT instituiu o Trabalho

Decente como o objetivo central de todas as suas políticas e programas” (ONUBR – NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2014, p. 02).

O Trabalho Decente é o eixo central para onde convergem os quatro objetivos estratégicos da OIT: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social.

Assim sendo, a OIT vem fazendo um papel importantíssimo ao dar para os trabalhadores dignidade nos seus ofícios e proteção na execução desses trabalhos, logo é necessário que essa estrutura institucional seja entendida como um dos primordiais fatores que colocam a OIT como um dos principais instrumentos de dignidade, segurança e proteção aos trabalhadores.

CAPÍTULO 2 – DA TEORIA GERAL DOS TRATADOS E AS CONVENÇÕES DA OIT

É mister entender a Teoria Geral dos Tratados e as convenções da OIT, pois é de extrema importância que se compreenda como funcionam os tratados internacionais que firmam compromissos entre as nações e como as convenções e recomendações da OIT vão ser implementadas e efetivadas pelo Ordenamento Jurídico Nacional Trabalhista e Previdenciário.

2.1 Da Teoria Geral dos Tratados

Historicamente, foram as normas consuetudinárias, que regeram os vários acordos que aconteceram entre os Estados, assim utilizando-se de princípios gerais, notadamente, o do Respeito ao Acordado (*Pacta Sunt Servanda*), do Livre Consentimento e o da Boa-Fé das partes contratantes. Assim até o século XIX os tratados tinham uma pequena dimensão na formação da ordem jurídica internacional. Porém devido o desenvolvimento rápido, demasiado e complexo da sociedade operado a partir desse século, os tratados internacionais tendem a substituir o costume como fonte principal da criação de normas de direito internacional.

Para os autores da Corrente Dualistas, o Direito Internacional e o Direito interno representam dois sistemas diferentes e independentes, pois apresentam diferentes relações sociais, apresentam fontes específicas e regulam matérias diversas, proporcionando os dois ordenamentos jurídicos diferentes esferas de atuação, não poderia, segundo os dualistas, haver nenhum tipo de conflito entre os dois e nem o que se falar de supremacia de um sobre o outro. Segundo esta corrente, para que um compromisso internacional assumido pelo Estado tenha impacto ou repercussão no cenário normativo interno, faz-se necessário que o Direito internacional seja transformado, através do processo da adoção ou transformação, em norma de Direito interno. Por outro lado, a Corrente Monista, em total oposição à concepção dualista, pois sustenta a existência de uma única ordem jurídica. Para os monistas o Direito Internacional e o Direito interno são dois ramos do direito que compõem um só sistema jurídico; tal sistema jurídico uno está baseado na identidade dos sujeitos que o compõe e na identidade das fontes. Para esta corrente doutrinária o Direito Internacional aplica-se na ordem jurídica dos Estados independentemente da sua transformação em norma interna. A doutrina monista adota a sistemática da recepção que determina que assinado e ratificado um tratado por um Estado, este

assume um compromisso jurídico, não sendo necessária a edição de um novo diploma normativo (SOARES, 2011, p. 01, 02).

A par das normas e princípios de direito internacional comum ou geral e a título subsidiário dos princípios gerais de direito, os tratados apresentam-se como um dos principais processos de criação do direito internacional. No século XX, surgiram dois novos fenômenos, que devem ser destacados, sendo: o aparecimento das Organizações Internacionais e a Codificação do Direito dos Tratados, transformando as várias regras que são costumeiras em regras convencionais escritas, expressas elas mesmas no texto de um tratado, de caráter bilateral ou multilateral (AQUINO, 2010, p. 01). Destarte, essas regras consuetudinárias foram crescendo e se desenvolvendo, criando cada vez mais direitos trabalhistas e previdenciários, positivadas nas Convenções e Recomendações da OIT.

Os trabalhos desenvolvidos pela Comissão de Direito Internacional das Nações Unidas resultaram, em 1969, na Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados. No Brasil, o texto da Convenção foi enviado ao Congresso para aprovação em abril de 1992. O Congresso Nacional, através do Decreto Legislativo Federal 496 de 17 de julho de 2009, aprovou a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados. O referendo congressional foi publicado no DOU de 20/07/2009. Que agora aguarda a sanção presidencial (AQUINO, 2010, p. 01).

Logo, o Brasil está dependendo da sanção presidencial, para que essa convenção entre em vigor e possa surtir efeitos, no entanto a maior parte dos tratados internacionais estão sendo recepcionados pelo ordenamento jurídico brasileiro. E assim foi, com a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados que teve sua promulgação e sanção presidencial no Decreto nº 7030 de 2009

O conceito de Tratado Internacional é extremamente simples comparado com as diversas questões que surgem entorno de seu nome, assim a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados define tratado internacional como sendo “um acordo internacional concluído entre Estados em forma escrita e regulado pelo Direito Internacional consubstanciado em um único instrumento ou em dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja a sua designação específica” (AQUINO, 2010, p. 01).

Ou seja, o tratado internacional é nada mais, que um acordo entre Estados, onde aqueles que assinam esse determinado tratado vão se comprometer a assumir as obrigações e cumpri-las com os deveres desse acordo, dando publicidade a esse tratado, proporcionando para as pessoas que possam usufruir desse acordo, o direito de poderem “invoca-lo” quando necessitarem. Assim o tratado internacional funciona como se fosse uma lei que vai dar direitos e obrigações aos cidadãos daquele país que assinou o tratado.

No mesmo sentido José Francisco Rezek dá a seguinte definição para tratado internacional, onde: “Tratado é o acordo formal, concluído entre sujeitos de direito internacional público, e destinado a produzir efeitos jurídicos” (REZEK, 1989, p. 14). Assim o tratado internacional seria um acordo formal, que os sujeitos que o assinam são sujeitos de direito internacional público e que se comprometem a cumprir com o tratado, pois este acordo vai surtir efeitos em seu Estado.

Nesses conceitos, estão expressos os elementos básicos de um tratado, ou seja, em primeiro lugar, se observa a necessidade de um acordo formal, pois os tratados necessitam de um documento estritamente escrito. Esse aspecto formal faz com que o tratado seja diferenciado dos costumes consuetudinários. Em segundo lugar, está a necessidade dos tratados serem firmados entre os sujeitos de direito internacional público, ou seja, entre Estados ou entre Estados e Organismos Internacionais. Por terceiro, e último lugar, o acordo deve produzir resultados jurídicos.

Por outro lado, a assinatura e a ratificação, de um tratado internacional implicam, portanto, na assunção de direitos e obrigações pelas partes envolvidas. Não se pode deixar de ressaltar, também, que, para um tratado ser válido, depende ele da expressão legítima da vontade do sujeito envolvido. No caso dos Estados nacionais, tal expressão da vontade se dá pela estrita observância das normas internas a respeito das convenções internacionais, dentre as quais se podem incluir a competência das autoridades e a existência de ratificação com observância às normas internas.

A celebração dos tratados se constitui em exercício de soberania. Mas, além do reconhecimento de sua soberania, o Estado ao celebrar tratados, reconhece e se compromete a uma fonte de limitação de suas competências. Por isso, a doutrina costuma afirmar que o comprometimento do Estado por meio de tratados internacionais implica em: a) manifestação do atributo de soberania; b) instrumento de limitação do poder soberano.

Com isso, a elaboração dos Tratados Internacionais, se resume nas seguintes fases: a) negociação; b) manifestação de consentimento (assinatura); c) ratificação; d) promulgação; e) publicação e f) registro. Onde a Negociação será realizada por autoridades nacionais designadas pela ordem constitucional do Estado, muitas vezes acompanhadas de especialistas no assunto sob discussão. A elaboração do texto consiste em uma das formas de concretização das negociações. Os textos dos tratados são compostos de um preâmbulo, o qual espelha os motivos da realização do tratado fornecendo elementos para sua interpretação, e do chamado dispositivo, ou seja, o texto ou corpo onde são definidas as obrigações dos Estados-Partes (AQUINO, 2010, p. 01).

A negociação é a fase inicial do processo de conclusão de um tratado. Ela é de competência, dentro da ordem constitucional do Estado, do Poder Executivo. A competência geral sempre será do Chefe de Estado. Porém, outros elementos do Poder Executivo passaram a ter uma competência limitada (Ministro das Relações Exteriores, os demais ministros em matéria técnica). Nesta etapa da conclusão dos tratados internacionais os representantes do chefe de Estado, isto é, os negociadores, se reuniram com a intenção de concluir um tratado. A negociação de um tratado bilateral se desenvolve, na maioria das vezes, entre o Ministro do Exterior ou seu representante e o agente diplomático estrangeiro, que são assessorados por técnicos nos assuntos em negociação. A negociação de um tratado multilateral se desenvolve nas grandes conferências e congressos. Em períodos anteriores da História distinguia-se congresso (visava a solucionar problemas políticos e as grandes potências tinham predominância) de conferência (tendia a estabelecer regras de direito e consagrava a igualdade das partes). Esta fase termina com a elaboração de um texto escrito que é o tratado, assim como disposto no o Art. 9º, da Convenção de Viena que, “a adoção do texto de um tratado numa conferência internacional efetua-se pela maioria de dois terços dos Estados presentes e votantes, salvo se esses Estados, pela mesma maioria decidem aplicar regras diversas” (AQUINO, 2010, p. 01).

Como Manifestação de Consentimento, que será a Assinatura, determina o Art. 11, da Convenção de Viena que, “O consentimento de um Estado em obrigar-se por um tratado pode manifestar-se pela assinatura, troca dos instrumentos constitutivos do tratado, ratificação, aceitação, aprovação ou adesão, ou por quaisquer outros meios, se assim for acordado” (AQUINO, 2010, p. 01).

Após a redação do texto do tratado internacional os representantes dos Estados que vão aderir o tratado precisam retornar para os seus respectivos países com o documento que foram por eles elaborados.

A situação acima descrita, não seria possível exatamente por ser o tratado um acordo que pressupõe a vontade das partes envolvidas na negociação internacional. Para tanto o tratado precisa ser devidamente autenticado pelas partes envolvidas, conforme o Art. 10 da Convenção de Viena prevê:

O texto de um tratado é considerado autêntico e definitivo:

- a) mediante o processo previsto no texto ou acordado pelos Estados que participam da sua elaboração; ou
- b) na ausência de tal processo, pela assinatura, assinatura ad referendum ou rubrica, pelos representantes desses Estados, do texto do tratado ou da Ata Final da Conferência que incorporar o referido texto (BRASIL, DECRETO Nº 7.030, 2009, p. 04).

Com efeito, a assinatura do texto traduz-se em ato importantíssimo na fase de elaboração de um tratado internacional por garantir às partes envolvidas, a autenticidade e a definitividade do texto produzido, não sendo admitidas posteriores modificações, salvo se as partes acordarem novamente sobre o caso de haver retificações.

Caso ocorra reserva, o Estado deixa de aceitar uma ou várias causas do tratado. A parte que assim proceder fica desobrigada pelo cumprimento dessas cláusulas.

Quando os contratantes estão munidos de plenos poderes, ou deles dispensados, o tratado internacional é então assinado. Se não possuem os plenos poderes, permite-se que os negociadores rubriquem o texto até que os mesmos recebam os plenos poderes e possam assiná-lo. O lapso de tempo entre a rubrica e a assinatura, neste caso, é de poucas semanas em média. Entretanto, nada impede que seja acordado que a rubrica constitua a assinatura do tratado.

Importante é observar que durante o período compreendido entre a adoção do texto e a manifestação do consentimento, o tratado não obriga os Estados Membros a cumprirem suas regras. Entretanto, a Convenção de Viena determina, em seu Art. 18, que o Estado deve se abster da prática de atos que frustrem o objeto e a finalidade do tratado. É por meio da manifestação de consentimento que o tratado atinge sua eficácia jurídica. Em regra, são as normas constitucionais dos países que determinam o procedimento interno que resultará no consentimento do Estado.

A Ratificação é considerada a fase mais importante do processo de conclusão dos tratados internacionais, pois confirma a assinatura e dá validade a elas. Ou seja, é o ato pelo qual a autoridade nacional competente informa às autoridades correspondentes dos Estados cujos plenipotenciários concluíram, com os seus, um projeto de tratado, a aprovação que dá a este projeto e que o faz doravante um tratado obrigatório para o Estado que esta autoridade encarna nas relações internacionais.

A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados estabelece em seu Art. 14 o seguinte:

1. O consentimento de um Estado em obrigar-se por um tratado manifesta-se pela ratificação:
 - a) quando o tratado disponha que esse consentimento se manifeste pela ratificação;
 - b) quando, por outra forma, se estabeleça que os Estados negociadores acordaram em que a ratificação seja exigida;
 - c) quando o representante do Estado tenha assinado o tratado sujeito a ratificação; ou
 - d) quando a intenção do Estado de assinar o tratado sob reserva de ratificação decorra dos plenos poderes de seu representante ou tenha sido

manifestada durante a negociação.

2. O consentimento de um Estado em obrigar-se por um tratado manifesta-se pela aceitação ou aprovação em condições análogas às aplicáveis à ratificação (BRASIL, DECRETO Nº 7.030, 2009, p. 05).

Os tratados passaram a ser somente obrigatórios depois de ratificados, mesmo quando a ratificação não esteja prevista expressamente (artigo 5º da Convenção Pan-Americana sobre Tratados de 1928). Este princípio foi consagrado na jurisprudência internacional. Ressalta-se que a ratificação torna o tratado obrigatório no âmbito internacional, mas no direito interno de todos os países devem-se observar o trâmite para a integração no ordenamento jurídico interno. No Brasil, por exemplo, é realizada pelo Poder Executivo com o “ad referendum” do Congresso Nacional, conforme estabelece o Art. 84, VIII, combinado com o Art. 49, I, da Constituição Federal.

A ratificação, por sua vez, é ato discricionário que está consagrada no artigo 7º da Convenção Pan-Americana de 1928 sobre tratados internacionais. Ela é deste modo, um ato discricionário do Estado e, dentro dele, do Poder Executivo; o Legislativo pode aprovar um tratado e o Executivo pode recusar-se a ratificá-lo, podendo inclusive revogar uma ratificação que já tenha sido dada, mas ainda não depositada ou trocada. E ainda mais, o Executivo só submeterá o tratado à aprovação do Legislativo se ele tiver intenção de ratificá-lo, ficando isto ao seu critério.

Logo, a ratificação não é um ato que retroage no tempo, e o tratado só produzirá efeitos a partir da troca ou depósito dos instrumentos de ratificação, assim a ratificação deve ser dada por escrito, conforme estipula o Art. 5º da citada Convenção de Havana. Todavia, é a legislação estatal que determina a forma intrínseca do instrumento. O instrumento como demonstração de sua resolução de ratificar o tratado e termina pela transcrição do texto do tratado. A ratificação contém três partes: a “narratio”, a “dispositio” e a “corroboratio”. A “narratio” é a parte inicial que narra a trajetória do tratado, enunciam-se os Estados contratantes, menciona-se a finalidade do tratado e termina pela transcrição do texto do tratado. A “dispositio” é a parte em que, se faz referência à ratificação propriamente dita. A “corroboratio” é a parte em que “o signatário apresenta o instrumento como demonstração de sua resolução de ratificar o tratado, “em fé de que” o assina e sela” (MELLO, 2004, p. 116, 117).

“A ratificação não deve ser condicional e “abranger” todo o tratado” (art. 6º da Convenção de Havana). Todavia, a prática tem aceito a formulação de reservas, que se verá adiante. Pode-se afirmar ainda que a ratificação é irretratável” (REZEK, 1989, p. 60, 63).

De fato, é o direito interno do Estado que assina o tratado que estabelece as

competências (executiva e/ou legislativa) para a entrada em vigor de um tratado internacional, mas não se pode olvidar da previsão do Art. 24 da Convenção Viena que em sínteses aduz que um tratado entrará em vigência na forma e na data que está previsto no texto do tratado ou acordadas pelos Estados negociadores, assim como na ausência de tal disposição ou acordo, o tratado entra em vigor tão somente com o consentimento em obrigar-se pelo tratado, porém deverá ocorrer a manifestação por todos os Estados negociadores. Logo, quando o consentimento de um Estado em obrigar-se por um tratado for manifestado após sua entrada em vigor, o tratado entrará em vigor em relação a esse Estado nessa data, a não ser que o tratado disponha de outra forma. E aplicam-se desde o momento da adoção do texto de um tratado as disposições relativas à autenticação de seu texto, à manifestação do consentimento dos Estados em obrigarem-se pelo tratado, à maneira ou à data de sua entrada em vigor, às reservas, às funções de depositário e aos outros assuntos que surjam necessariamente antes da entrada em vigor do tratado.

O Ministério das Relações Exteriores dispõe que:

“Uma vez publicado o Decreto Legislativo, encontra-se encerrada a etapa de apreciação e de aprovação do ato. Procede-se então a sua ratificação ou confirmação, junto à(s) outra(s) Parte(s) Contratante(s), do desejo brasileiro de obrigar-se por aquele documento. A ratificação é, portanto, o processo pelo qual os atos são postos em vigor internacionalmente. Nos processos bilaterais, a ratificação pode ser feita por troca de notas, podendo o ato entrar em vigor, conforme determine seu texto, na data de recebimento da segunda nota ou num prazo estipulado após essa data. Pode-se ainda efetivar a ratificação por troca de instrumentos de ratificação, o que se faz com certa solenidade, mediante a lavratura de uma Ata.

Os atos multilaterais são ratificados por meio do depósito da Carta de Ratificação junto ao país ou órgão multilateral depositário. Este se incumba de notificar o fato aos demais signatários. (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 2015, p. 02).

Pode-se concluir então, que a ratificação é etapa fundamental a ser observada para o Estado que se compromete ao cumprimento de obrigações assumidas na órbita jurídica internacional. Por outro lado, a promulgação é um ato jurídico pelo qual afirma-se a existência de um tratado preenchido nas suas finalidades, e, além disto, ordena sua execução dentro dos limites aos quais se estende a competência estatal.

A promulgação ocorre normalmente após a troca ou o depósito dos instrumentos de ratificação. Assim, pode-se se dizer que “o ato jurídico, de natureza interna, pelo qual o governo de um Estado afirma ou atesta a existência de um tratado por ele celebrado e o preenchimento das formalidades exigidas para sua conclusão” (ACCIOLY, 2009, p. 32).

A existência da promulgação, tem uma certa razão, pois o tratado não é fonte de direito interno. Assim sendo, a promulgação não atinge o tratado no plano internacional, mas apenas a sua executoriedade no direito interno.

Os efeitos da promulgação consistem em: a) tornar o tratado executório no plano interno, e b) "constatar a regularidade do processo legislativo", isto é, o Executivo constata a existência de uma norma obrigatória (tratado) para o Estado, dando direitos e deveres para o ordenamento jurídico.

A validade e executoriedade desse ato internacional no ordenamento interno brasileiro dá-se através de sua promulgação. A promulgação ocorre normalmente após a troca ou depósito dos instrumentos ratificados e estabelece a vigência do tratado no âmbito interno no Estado. No caso do Estado Brasileiro, o presidente da República dará ciência a todos de que o tratado foi aceito pelo Congresso Nacional através do decreto presidencial. Assim, os efeitos da promulgação consistem em tornar o tratado executório no plano interno e constata a regularidade do processo legislativo.

O Ministério das Relações Exteriores dispõe em seu site que:

A validade e executoriedade do ato internacional no ordenamento interno brasileiro dá-se através de sua promulgação. Publicado o Decreto Legislativo que aprovou o ato internacional, cabe ao Executivo promulgá-lo, por decreto assinado pelo Presidente da República e referendado pelo Ministro das Relações Exteriores. Esse decreto é acompanhado de cópia do texto e publicado no Diário Oficial da União. O ato internacional que dispensou a aprovação congressual é objeto apenas de publicação. Sendo a promulgação um ato de direito interno, sua ocorrência não se confunde com a entrada em vigor do acordo, que se dá no plano do Direito Internacional Público (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 2015, p. 03).

Por sua vez, a publicação é a condição essencial para que o tratado internacional seja aplicado no âmbito interno do Estado assinante do tratado, assim é condição necessária para que o tratado seja aplicado na ordem interno do Estado. Publica-se no Diário Oficial da União o texto do tratado e o Decreto Presidencial.

Por fim, o registro é um requisito estabelecido pela Carta da ONU e tem como escopo fazer com que o Estado que celebrou o tratado internacional possa invocar para si, junto à organização, os benefícios do acordo celebrado. O registro deve ser requerido ao secretário-geral da ONU, que fornece, a cada Estado, um certificado redigido em Inglês e Francês. Nesse sentido vale registrar a previsão do Art. 80, da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados e o Art. 102 da Carta da ONU:

Art. 80 Registro e Publicação dos Tratados:

1. Após sua entrada em vigor, os tratados serão remetidos ao Secretariado das Nações Unidas para fins de registro ou de classificação e catalogação, conforme o caso, bem como de publicação
2. A designação de um depositário constitui autorização para este praticar os atos previstos no parágrafo anterior. (BRASIL, DECRETO Nº 7.030, 2009, p. 20, 21)

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 1º deste Artigo poderá invocar tal tratado ou acordo perante qualquer órgão das Nações Unidas (CARTA DA ONU, 1945, p. 55).

Agora, no Brasil, o processo de formação e validade dos tratados no ordenamento interno jurídico nacional tem três fases.

A **primeira fase** é relativa à assinatura, que é um aceite precário e não definitivo, conforme estabelece o artigo 84, inciso VIII da Constituição Federal: “Art. 84 – Compete privativamente ao Presidente da República: VII – celebrar tratados, convenções e atos internacionais sujeitos a referendo do Congresso Nacional” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, p. 42, 43).

Em seguida, a **segunda fase** é a aprovação pelo Congresso Nacional, conforme estabelece o artigo 49, I da Constituição Federal: “Art. 49 – É da competência do Congresso Nacional: I – resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, p. 119).

A **terceira fase** é a de ratificação do tratado pelo Poder Executivo, por meio do Presidente da República. A ratificação cria obrigações jurídicas no âmbito internacional.

E por último, a **quarta fase** é a publicação do texto por Decreto Presidencial no Diário Oficial, onde o Tratado é incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro como lei ordinária, ou seja, a partir desse momento, torna-se lei interna brasileira e seu cumprimento é obrigatório para todos.

Será à luz de três critérios que se fazem necessários classificar os tratados internacionais. Assim se classificam os tratados sobre a índole subjetiva, material e formal.

A classificação subjetiva pode ser dividida quanto ao número das partes (bilaterais e multilaterais); qualidade das partes (Estados e Organizações Internacionais); quanto aos sujeitos terceiros (tratados abertos, semifechados ou tratados fechados). Por sua vez, a classificação material pode ser vista sob o prisma de abrangência das matérias (tratados gerais ou tratados especiais); quanto aos efeitos (tratados-leis ou tratados contratos); quanto a natureza institucional; quanto à aplicabilidade circunstancial; quanto a tempo de duração. E por fim, a terceira classificação pode ser dividida quanto ao grau de complexidade procedimental; quanto à formalização (escrita ou verbal) (AQUINO, 2010, p. 03).

Assim, a classificação subjetiva se dá, quanto ao número das partes, ou seja, os tratados são bilaterais ou serão multilaterais, pois dependem do número de sujeitos celebrantes do tratado internacional, dois ou mais de dois. Então nos tratados bilaterais terão apenas dois celebrantes. Já nos tratados multilaterais existiram três ou mais Partes Celebrantes. Quanto ao critério da qualidade das partes, se verifica se são Estados ou Organizações Internacionais as partes contratantes. Por fim, quanto ao critério de abertura a sujeitos terceiros: os tratados são abertos, semifechados ou são tratados fechados, em função de ser possível a sujeitos que não assinaram e ratificaram a posterior pertença ao seu conteúdo, de tal possibilidade ser condicionada ou de tal possibilidade ser, simplesmente, proibida (AQUINO, 2010, p. 03).

Em relação a classificação material, o critério de abrangência da matéria envolve os tratados gerais ou especiais, ou seja, se estabelece uma regulação aplicável a uma generalidade de matérias ou, pelo contrário, se destinam a versar especificadamente um aspecto material. Quanto ao critério do tipo de efeitos, se tem o Tratado-Lei e o Tratado-Contrato. Onde a distinção entre tratados contratuais e tratados normativos vem padecendo de uma incessante perda de prestígio. É nítida, a diferença funcional entre os tratados-contratos, assim chamados, porque através deles as partes realizam uma verdadeira operação jurídica, como por exemplo, os acordos de comércio, de aliança, de cessão territorial e os, tratados-leis ou tratados normativos, por cujo meio as partes editam uma regra de direito objetivamente válida, que vai ou não ser internalizada no ordenamento jurídico do país assinante. Os tratados-leis são geralmente celebrados entre muitos Estados com o objetivo de fixar as normas de Direito Internacional. As convenções multilaterais como as de Viena são um bom exemplo deste tipo de tratado (AQUINO, 2010, p. 03).

Os tratados-contratos vão procurar regular os interesses recíprocos dos Estados, isto é, buscam regular interesses que são ideais iguais para os Estados Membros e são geralmente de natureza bilateral, mas, existem diversos exemplos de tratados multilaterais restritos. Os tratados-contratos podem ser executados ou executórios. Os primeiros, também chamados transitórios ou de efeito limitado, são os que devem ser logo executados e que, levados a efeito, dispõem sobre matéria permanentemente, como ocorrem nos tratados de cessão ou de permuta de territórios. Os tratados executórios ou de efeito sucessivo são os que preveem atos a serem executados regularmente, toda vez que apresentem as condições necessárias, como por exemplo, nos tratados de comércio e nos de extradição (AQUINO, 2010, p. 03).

Quanto à natureza institucional ou material do tratado pode ser encarado em razão da diferença que existe entre um tratado que o institua nova entidade e um tratado que se limita a

estabelecer um conjunto de normas e procedimentos. Por sua vez, quanto ao critério da aplicabilidade circunstancial, basta dizer que os tratados imediatamente aplicáveis ou tratados mediatamente aplicáveis, seus próprios nomes já dizem, conforme possam ou não ter logo a aplicação. Não tão obstante a isso, ao que diz respeito ao critério da duração, os tratados podem ser perpétuos ou tratados temporais.

E por fim, o critério formal, que diz respeito ao grau de formalização, que será por meio da escrita ou verbalização, que se denominam tratados escritos ou orais (acordos de cavalheiros) e o critério do grau de complexidade procedimental, que recebem o nome de tratados solenes ou em forma simplificada.

É mister, entender sobre a interpretação dos Tratados Internacionais, na Seção 3 os Artigos 31, 32 e 33 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, disciplinam sobre e como essa interpretação deve ser feita, assim se faz necessário a transgressão dos referidos artigos, em resumo:

S E Ç Ã O 3 – Interpretação de Tratados

Artigo 31 – Regra Geral de Interpretação

1. Um tratado deve ser interpretado de boa fé segundo o sentido comum atribuível aos termos do tratado em seu contexto e à luz de seu objetivo e finalidade.
2. Para os fins de interpretação de um tratado, o contexto compreenderá, além do texto, seu preâmbulo e anexos: [...]
3. Serão levados em consideração, juntamente com o contexto:
 - a) qualquer acordo posterior entre as partes relativo à interpretação do tratado ou à aplicação de suas disposições;
 - b) qualquer prática seguida posteriormente na aplicação do tratado, pela qual se estabeleça o acordo das partes relativo à sua interpretação;
 - c) quaisquer regras pertinentes de Direito Internacional aplicáveis às relações entre as partes.
4. Um termo será entendido em sentido especial se estiver estabelecido que essa era a intenção das partes.

Artigo 32 – Meios Suplementares de Interpretação

Pode-se recorrer a meios suplementares de interpretação, inclusive aos trabalhos preparatórios do tratado e às circunstâncias de sua conclusão, [...]

Artigo 33 – Interpretação de Tratados Autenticados em Duas ou Mais Línguas

1. Quando um tratado foi autenticado em duas ou mais línguas, seu texto faz igualmente fé em cada uma delas, [...]
2. Uma versão do tratado em língua diversa daquelas em que o texto foi autenticado só será considerada texto autêntico se o tratado o previr ou as partes nisso concordarem.
3. Presume-se que os termos do tratado têm o mesmo sentido nos diversos textos autênticos.
4. Salvo o caso em que um determinado texto prevalece nos termos do parágrafo 1, quando a comparação dos textos autênticos revela uma diferença de sentido que a aplicação dos artigos 31 e 32 não elimina, adotar-se-á o sentido que, tendo em conta o objeto e a finalidade do tratado, melhor conciliar os textos (BRASIL, DECRETO Nº 7.030, 2009, p. 09, 10).

A regra geral de interpretação dos tratados internacionais determina que um tratado deva ser interpretado de acordo com a boa-fé, à luz de seu contexto e finalidade. A interpretação deverá buscar, portanto, a compreensão da vontade dos Estados Membros, uma vez que não deverá resultar em obrigações não assumidas pelos Estados.

Para a compreensão do contexto do tratado, será levado em considerações o texto, sem preâmbulo e anexos, além dos acordos relativos aos tratados firmados entre as mesmas partes por ocasião da conclusão do tratado. Serão também considerados instrumentos estabelecidos por uma ou várias partes quando da conclusão do tratado e aceitos pelas outras partes como relativos ao tratado.

Segundo o Art. 33 da Convenção quando um tratado for autenticado em dois ou mais idiomas, seu texto fará igualmente fé em cada uma delas, salvo se as partes acordarem que, em caso de divergência, um texto determinado prevalecerá. Assim se pode ressaltar que o princípio da boa-fé entre os Estados Membros é de importantíssima relevância e entre as convenções e recomendações da OIT não é diferente, pois sempre que os Estados assinarem uma convenção ou seguirem uma recomendação da OIT sempre vão respeitar a boa-fé.

Para que se possa entender melhor os Tratados Internacionais, é de extrema importância que se saiba sobre a validade, a vigência, a execução e a aplicação dos tratados. Assim para que um tratado internacional seja válido é necessário à reunião de três elementos, quais sejam eles a capacidade das partes que ratificaram o tratado, onde a ideia de capacidade para celebração de um tratado está relacionada à de sujeito de direito internacional público. A Convenção de Viena determina que em seu Art. 6º que “Todo Estado tem capacidade para concluir tratados” (AQUINO, 2010, p. 04). Quanto aos Estados federados, as unidades da federação somente serão capazes caso a Constituição do Estado permita. Já as organizações internacionais possuem capacidade parcial e derivada, pois a possibilidade decorre do ato de sua constituição e da vontade de seus membros. Consentimento manifestado regularmente: os vícios de consentimento podem manifestar-se em face de uma ratificação imperfeita (contrarias as normas internas dos Estados) seja por erro essencial, dolo corrupção, coação sobre o representante ou sobre o Estado. E por fim, o último elemento a ser levado em consideração, que seja o objeto lícito: a ilicitude será analisada com base nas normas cogentes de direito internacional geral e não em normas internas de determinado Estado. O Art. 53, da convenção de Viena estabelece que,

É nulo um tratado que, no momento de sua conclusão, conflite com uma norma imperativa de Direito Internacional geral. Para os fins da presente Convenção, uma norma imperativa de Direito Internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados como

um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza (BRASIL, DECRETO Nº 7.030, 2009, p. 13).

A vigência dos tratados pode ser classificada, como sendo, ilimitada onde o tratado exige o ato de denúncia; por prazo fixo onde o tratado se extingue por decurso do prazo, podendo ser, normalmente, renovável por acordo das partes e por prazo determinado que prorrogam-se automaticamente por iguais períodos, possibilitando-se a denúncia às partes que não desejem a sua renovação. O início da vigência de um tratado pode ser definido pelas partes conforme estabelece o Art. 24 da Convenção de Viena, que disciplina o seguinte:

Artigo 24 – Entrada em vigor

1. Um tratado entra em vigor na forma e na data previstas no tratado ou acordadas pelos Estados negociadores.
2. Na ausência de tal disposição ou acordo, um tratado entra em vigor tão logo o consentimento em obrigar-se pelo tratado seja manifestado por todos os Estados negociadores.
3. Quando o consentimento de um Estado em obrigar-se por um tratado for manifestado após sua entrada em vigor, o tratado entrará em vigor em relação a esse Estado nessa data, a não ser que o tratado disponha de outra forma.
4. Aplicam-se desde o momento da adoção do texto de um tratado as disposições relativas à autenticação de seu texto, à manifestação do consentimento dos Estados em obrigarem-se pelo tratado, à maneira ou à data de sua entrada em vigor, às reservas, às funções de depositário e aos outros assuntos que surjam necessariamente antes da entrada em vigor do tratado. (BRASIL, DECRETO Nº 7.030, 2009, p. 07).

Contudo, alguns tratados preveem que o documento só entrará em vigor após o depósito de um número de ratificações. Caso as partes não tenham determinado a forma de entrada em vigor, a vigência se dará partir do consentimento manifestado por todos os Estados Membros que assinaram o tratado. A Convenção de Viena determina ainda que, quando o consentimento de um Estado em se obrigar por um tratado for manifestado após a entrada em vigor, a vigência com relação a esse Estado ocorrerá nesta data.

Aos tratados aplicam-se o Princípio da Irretroatividade a não ser que as partes estabeleçam de forma diversa. Sendo assim, em regra, as disposições de um tratado não obrigam uma parte em relação a um ato ou fato anterior à vigência do tratado. Além disso, o tratado é vigente em relação a todo o território de cada uma das partes, salvo disposição em contrário. A tradição constitucional brasileira não concede o direito de concluir tratado aos Estados Membros da Federação. Nessa linha a Constituição diz competir a União, manter relações com Estados estrangeiros e participar de organizações internacionais (Art. 21, I, da CF).

Por tal razão qualquer tratado que um estado federado ou município brasileiro deseje

concluir com Estado estrangeiro, ou unidade dos mesmos que possua poder de concluir tratados deverá ser feito com a intermediação do Ministério das Relações Exteriores, decorrente de sua própria competência legal.

Quanto à execução e aplicação dos tratados, a Convenção de Viena estabelece que uma parte não poderá invocar disposições de seu direito interno para justificar o descumprimento de um tratado (Art. 27 da Convenção de Viena). O próprio tratado deverá determinar solução para os casos de não execução, prevendo, ainda, instrumentos de soluções de controvérsias.

A Convenção determina ainda que o Estado, ao se comprometer a um tratado, poderá formular reservas, salvo se a reserva for proibida pelo tratado, assim apenas autorize determinadas reservas ou então, a reserva seja incompatível com o objeto e finalidade do tratado, isso disciplinado pelo Art. 19 da Convenção de Viena.

A possibilidade de apresentar em um tratado constitui-se em uma forma de viabilizar uma maior participação dos Estados nos atos internacionais multilaterais, pois se permite a uma Parte deixar de consentir relativamente a uma ou algumas de suas disposições. Devem, entretanto, as reservas serem compatíveis com a finalidade e o objeto do ato.

Extingue-se um tratado quando o intento terminativo for comum às partes por ele obrigadas. Vale destacar que não serão estas necessariamente, aquelas mesmas que um dia negociaram o pacto e o puseram em vigor, em virtude de possíveis adesões e denúncias.

Existem algumas formas de se por fim aos tratados, assim a doutrina leciona formas de se por fim aos tratados internacionais que são as seguintes maneiras:

- a) Execução Integral do Tratado; b) Consentimento Mútuo; c) Termo;
- d) Condição Resolutória; e) Renúncia do Beneficiário; f) Caducidade;
- g) Guerra; h) Fato de Terceiro; i) Impossibilidade de Execução; j) A ruptura de relações diplomáticas e consulares pode acarretar o término do tratado se elas forem imprescindíveis para a sua execução; l) Inexecução do Tratado por uma das Partes Contratantes e m) Denúncia Unilateral; (MELLO, 2004, p. 108).

Por meio da denúncia, o Estado manifesta sua vontade de deixar de ser parte no acordo internacional. Há título de exemplo da ratificação e da adesão, a denúncia é um ato unilateral. A Convenção de Viena admite também a denúncia quando ela é consagrada implicitamente "pela natureza do tratado". Determina ainda que o lapso de tempo entre a apresentação da denúncia e a data a partir da qual ela produzirá efeito é de doze meses.

Tem-se interpretado que os tratados sem prazo determinado, podendo ser denunciados, uma vez que nenhum tratado é perpétuo. Admite-se ainda a denúncia naqueles tratados em que ela não é prevista, mas que se possa demonstrar ter sido intenção das partes admitirem-na.

Tem como nos acordos técnicos cuja denúncia não acarretar prejuízos para a outra parte, o tratado denunciado ilegalmente acarreta a responsabilidade internacional do Estado.

No Brasil, a denúncia não necessita de aprovação do Legislativo, o que é mais um argumento para mostrar que o tratado não pode ser equiparado a uma lei.

É de se acrescentar que um tratado multilateral não termina pelo simples fato de que o número de partes contratantes ficou menor que o número necessário para a sua entrada em vigor. Por outro lado, o rompimento de relações diplomáticas ou consulares não termina com o tratado a não ser quando “a existência de relações diplomáticas ou consulares é indispensável para a aplicação do tratado” (AQUINO, 2010, p. 05).

Finalmente um tratado multilateral pode ser temporariamente suspenso por dois ou mais Estados, nos casos de se o tratado admite a suspensão ou ainda a suspensão não é proibida pelo tratado e não atinge os demais contratantes e não é incompatível com o objeto e a finalidade do tratado. As partes devem notificar os demais contratantes que pretendem concluir um acordo para suspender o tratado.

Um Estado ao anular, pôr fim, denunciar ou suspender um tratado deve fazer ao tratado por inteiro a não ser que o tratado estipule de maneira diferente ou as partes concordem. Tais atos só podem ser feitos em relação a determinadas cláusulas, que são, se estas forem separáveis do resto do tratado a respeito de sua aplicação, ou se estas não constituírem “uma base essencial do consentimento”, ou seja, não pode atingir o objetivo e as finalidade do tratado, dos demais contratantes ou ainda se a execução do restante do tratado não acarretar injustiça.

O ideal seria de se estabelecer de modo taxativo que os tratados relativos a direitos humanos não estão sujeitos à denúncia. Segundo o Art. 72 da Convenção de Viena, a extinção do tratado libera as partes de continuarem a cumprir o tratado, contudo não prejudica qualquer direito ou obrigação existente entre as partes em decorrência da execução do tratado anteriormente a sua extinção.

Deste modo, se pode concluir que os Tratados Internacionais além de serem uma importante fonte do direito internacional, tem extrema importância no ordenamento jurídico brasileiro e para demais Estados que o aderem. Sendo que os tratados internacionais, tem sua prática com inúmeras formalidades aqui relatadas, sendo acordo solene entre Estados, pessoas internacionais, que fazem entre si, dada a importâncias dos assuntos abordados. A sua vigência no ordenamento jurídico, tem-se somente após a sua promulgação mediante decreto presidencial, segundo, é claro, a Teoria Dualista adotada pelo Brasil. Recepcionado o tratado internacional pelo Direito interno, tem status de Lei Ordinária para matérias que não versam

sobre Direitos Humanos ou status de Emenda Constitucional quando tratarem sobre Direito Humanos (PRESTES, 2011, p. 08), por fim, não tão obstante a isso, são as principais fontes do Direito Internacional Público, sendo sinônimo de convenção, pacto ou declaração internacional, porém é diferente de lei, pois é fruto da coordenação dos Estados, ou seja, em função disso, os Estados irão, diante de assuntos de interesse público internacional, ajustar determinadas regras e obrigações. Não havendo acordo entre os Estados sobre determinados assuntos, não se poderá fazer nada a respeito desse assunto, pois não existe um legislativo internacional. No entanto, os tratados são acordos formais de vontades de dois ou mais sujeitos de direito internacional com capacidade específica para tratar, transigir e/ou firmar acordos. Regulado pelo Direito Internacional Público e concluído por escrito entre as partes com a finalidade de produzir efeitos jurídicos no plano internacional, os tratados vão buscar sempre a igualdade de direitos e obrigações entre os Estados Membros que assinam os tratados, assim, não é diferente com as convenções e recomendações do OIT, pois elas também vão sempre buscar a igualdade de trabalho e direitos para todos os trabalhadores; o diálogo entre os empregados, empregadores e governantes e paz entre as Nações no que concerne aos Direitos Trabalhistas e Previdenciários de todo o trabalhador.

2.2 As Convenções e Recomendações da OIT

Como já destacado anteriormente, o trabalho da OIT é de extrema importância para a ampliação e igualdade dos direitos trabalhistas e previdenciários do mundo, ou seja, o seu trabalho é igualar todos os direitos trabalhistas e previdenciários em um só, para que todos os trabalhadores numa escala mundial possam ter os mesmos direitos no âmbito trabalhista e previdenciário, assim é por meio das Convenções, Recomendações, Protocolos e Resoluções que a OIT concretiza essa meta de direitos igualitários para todos os operários.

Por serem mais relevantes, a que se destacar as Convenções e Recomendações da OIT, pois os Protocolos e Resoluções não serão abordados por não serem os principais assuntos do trabalho. Assim, a OIT prolatou diversas convenções e recomendações ao longo de sua história, sempre respeitando a soberania dos Estados Membros que assinam os tratados, pois como se sabe as convenções e recomendações são espécies de que o tratado é gênero.

A atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consiste basicamente na elaboração de convenções e recomendações internacionais do trabalho, cuja finalidade é promover justiça social entre os Estados, de maneira equitativa e de modo que não exista concorrência desleal entre eles. Até 2010 a OIT já havia aprovado 188 Convenções e 199 Recomendações, as quais versam temas dos mais diversos e dos mais importantes para o cenário jurídico laboral (MAZZUOLI, 2013, p. 72).

Como se pode notar, várias convenções e recomendações foram aprovadas pela OIT, onde muitas delas tratam de temas como trabalho escravo, infantil, direitos de trabalho digno para as mulheres, direitos previdenciários, entre outros temas que devem ter extrema relevância para todos os Estados. Ou seja, o papel da OIT no cenário da igualdade social e trabalhista é importantíssimo, uma vez que a organização visa melhores condições para os trabalhadores, tanto no ramo do Direito Trabalhista quanto na esfera do Direito Previdenciário. Porém como o sistema de ratificação das convenções no ordenamento jurídico brasileiro é complexo, apenas 98 (noventa e oito) Convenções foram ratificadas pelo sistema Jurídico Brasileiro e dessas 199 (cento e noventa e nove) Recomendações, muitas delas nem são observadas pelo Legislador Pátrio quando são confeccionadas as normas internas do país. Logo, é de extrema importância ressaltar que não existe um interesse jurídico por parte do legislador pátrio em ratificar essas convenções, ou seja, por maioria das vezes existe um interesse político e econômico para que essas convenções sejam ratificadas. Não tão obstante a isso, a OIT trabalha em prol de resultados diferentes, ou seja, a Organização Internacional do Trabalho tem por objetivo fazer convenções e recomendações que os Estados Membros possam ratificar em seu ordenamento jurídico pátrio e usar nas suas legislações internas, proporcionando um Direito Trabalhista e Previdenciário igualitário melhor para todos.

Contudo, as convenções e as recomendações são instrumentos jurídicos distintos, merecendo ser analisados separadamente. Tais instrumentos, que examinaremos a seguir, têm sua regulamentação prevista na Constituição da OIT, a qual os Estados ratificantes se comprometeram a cumprir e a fielmente executar. Sua aplicação interna, porém, há de atender ao princípio pro homine, segundo o qual, havendo conflito entre as disposições internacionais e as de Direito interno, deve-se optar pela norma mais benéfica ou mais favorável ao ser humano sujeito de direitos. É sob esse prisma que se deve compreender a integração das convenções e das recomendações da OIT no Brasil (MAZZUOLI, 2013, p. 72).

Destarte, se deve entender a importância dessas convenções e recomendações para todos os Estados Membros da OIT e principalmente como se dará a sua integração no ordenamento jurídico nacional, no entanto, primeiramente se tem que entender os conceitos, as diferenças e os efeitos das convenções e recomendações sobre os direitos trabalhistas e previdenciários que elas vão tratar. Pois, é de extrema importância se saber como essas convenções e recomendações vão influenciar o ordenamento jurídico pátrio de cada Estado Membro participante da OIT.

Na gênese, as convenções da OIT tinham por finalidade proteger apenas os trabalhadores da indústria. Posteriormente (por decisão da Corte Permanente de Justiça Internacional, de 1922) atingiram também os trabalhadores agrícolas. Com o passar do tempo, evoluiu-se para a proteção dos

trabalhadores tanto do setor público como do privado, passando depois a também atingir os autônomos e cooperados. Atualmente, até mesmo grupos ou sociedades tradicionais, como os índios e povos tribais, são protegidos pelas convenções (destaque-se, v.g., a Convenção 169 de 1989). Essa “ação normativa” da OIT tem sido, ao longo dos anos, a pedra angular de todo o sistema internacional de proteção ao trabalho e ao trabalhador (MAZZUOLI, 2013, p. 72).

Com isso, nota-se que no início, as convenções cuidavam apenas dos direitos de determinadas classes trabalhadoras, no entanto, como o Direito sempre está em evolução as convenções também evoluíram e passaram a cuidar de outras classes de trabalhadores, sempre buscando uma igualdade de direitos e preservação dos direitos já conquistados. O conceito de convenção internacional, não é complicado de se definir, assim define-se convenção como sendo: “tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas” (MAZZUOLI, 2013, p. 73).

A diferença entre as convenções e as recomendações é meramente formal, pois elas podem tratar da mesma matéria. “Em sua essência, tais instrumentos nada têm de diferente de outros tratados e declarações internacionais de proteção dos direitos humanos: versam sobre a proteção do trabalho e do trabalhador e uns cem números de matérias a estes coligados” (MAZZUOLI, 2013, p. 73). Logo, todas as convenções e as recomendações são de extrema importância para que os direitos de todos os trabalhadores sejam preservados e ampliados.

Mas, formalmente, ambas se distinguem, uma vez que as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade nos seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina (MAZZUOLI, 2013, p. 73).

Assim, essa simples diferença formal que existe entre as convenções e as recomendações é basicamente identificada na sua produção de efeitos e obrigações, ou seja, as convenções quando assinadas e ratificadas, podem ou não ser integradas no ordenamento jurídico do País Membro que assinou a convenção, por outro lado as recomendações são apenas orientações, em que OIT direciona o legislador para que ele possa legislar sobre o assunto em seu país, assim pode-se dizer que as convenções têm um teor maior de obrigações quanto ao seu cumprimento, enquanto que as recomendações terão um teor menor de obrigatoriedade em relação ao País Membro da Organização Internacional do Trabalho.

As convenções ratificadas (e em vigor internacional) constituem fonte formal de Direito, gerando para os cidadãos direitos subjetivos, que podem ser imediatamente aplicáveis (desde que não se trate de norma com conteúdo

meramente programático, cuja aplicação fica condicionada às possibilidades fáticas e jurídicas de otimização existentes). É certo que a aplicação imediata das convenções ratificadas tem maior possibilidade jurídica de concretização nos países cujas Constituições adotam o monismo jurídico na regência das relações entre o Direito interno e o Direito Internacional (como é o caso do Brasil). Mas tal não significa que em outros sistemas não possa o juiz interno aplicar imediatamente uma convenção da OIT quando do exercício (que pode ser até mesmo exercido *ex officio*) do controle da convencionalidade das leis. Já as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, na medida em que servem como modelo ou como fonte de inspiração para o legislador infraconstitucional (MAZZUOLI, 2013, p. 73, 74).

Então, entende-se que as convenções devem ser integradas no ordenamento jurídico para que os cidadãos possam ter seus direitos garantidos, ou seja, é por meio da ratificação que as previsões da convenção surtem efeito. O fato de o Brasil adotar o Monismo Jurídico² garante mais eficácia na aplicação das convenções, assim as convenções ratificadas constituem fonte formal de Direito enquanto que as convenções não ratificadas irão constituir fonte material de Direito.

As convenções da OIT, no que tange à natureza de suas normas e seus objetivos, podem ser classificadas em quatro tipos: a) convenções de uniformização; b) convenções de princípios; c) convenções de igualdade de direitos; e d) convenções de igualdade de procedimentos. A esses quatro tipos também podem ser adicionadas as chamadas “convenções particulares” (bilaterais ou plurilaterais), como referidas pelo art. 21, § 1º, da Constituição da OIT, que são convenções fechadas, restritas aos países que as firmam, em contraposição às convenções universais, adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, cuja característica principal é a de sempre permanecerem abertas à ratificação ou à adesão dos Estados-membros da OIT, ou dos que, porventura, vierem a se tornar parte da Organização (MAZZUOLI, 2013, p. 74).

Por sua vez, as convenções podem ser classificadas de várias formas, no entanto não perdem o seu principal objetivo, que é a igualdade de direitos e diálogos entre empregados, empregadores e governantes dos Países Membros da Organização Internacional do Trabalho.

² O monismo jurídico, em sua essência, identifica-se com a teoria que considera como válida apenas uma Ordem Jurídica, seja o direito natural ou universal (monismo jurídico universal), seja o direito estatal (monismo jurídico estatal). Dessa forma, o monismo jurídico não está identificado apenas com a ordem jurídica estatal e sim com a acepção da palavra, isto é, monismo jurídico significa o reconhecimento de apenas uma ordem jurídica, estatal ou natural (universal). No monismo jurídico universal, sua concepção fundamenta-se na existência de um único direito universal, de caráter absoluto, comum a todos os povos e nações. Por isso mesmo, sua principal sede de elaboração reside na teoria do direito natural, cujo ápice doutrinário se deu nos séculos XVII e XVIII, com a exacerbada expressão, nesse período, do racionalismo e do iluminismo, que forneceram as bases para o esplendor dos grandes sistemas de direito natural (DUARTE, 2014, p. 02, 03 apud SANTOS, 2009, p. 30). Desse modo, o Monismo Jurídico é identificado em um Estado, quando o Governo adota apenas uma Ordem Jurídica para criação de suas Normas Legais, e com a República Federativa do Brasil, o Monismo Jurídico é aplicado, pois apenas os Entes Federados legislam direta e indiretamente. Cabe ressaltar que o Monismo Jurídico não se confunde com a Teoria Dualista, que o Brasil adota para a incorporação dos Tratados no seu ordenamento jurídico interno, teoria está abordada neste capítulo.

Ou seja, podem existir várias classificações para as convenções, porém seu principal objetivo esta embasado na igualdade entre trabalhadores e empregadores, proporcionando assim, melhores condições de emprego para todos. As convenções internacionais do trabalho pertencem à categoria dos tratados multilaterais abertos, uma vez que não têm destinatário certo, estando abertas à ratificação ou à adesão dos países-membros da OIT (MAZZUOLI, 2013, p. 75). Dessa forma, entende-se que as convenções uma vez ratificadas pelos países membros da OIT, vão ficar a disposição desses mesmos países, para que eles possam ou não integrá-las em seu ordenamento jurídico interno trabalhista e previdenciário, assim as convenções são de extrema importância para que o Legislador interno do país membro possa trazer para todos os trabalhadores e empregadores de seu país, direitos mais igualitários e humanos, buscando sempre a segurança e qualidade de trabalho para todos.

Tais convenções integram o que a doutrina chama de tratados-lei ou tratados-normativos, que têm por objetivo fixar normas gerais de Direito Internacional Público pela vontade paralela das partes, confirmando ou modificando costumes adotados entre os Estados (MAZZUOLI, 2013, p. 75).

“As convenções da OIT apresentam método negocial distinto das convenções multilaterais em geral, primeiramente por serem produzidas em foro único: a Conferência Internacional do Trabalho” (MAZZUOLI, 2013, p. 75). No entanto, a principal diferença das convenções multilaterais da OIT para as demais convenções multilaterais, é que as convenções da OIT tem seu método negocial peculiar, pois além dos países membros participantes existem outros dois representantes que participam da negociata, ou seja, esses dois participantes são representantes da categoria dos trabalhadores e dos empregadores, enquanto que nas demais negociações de outras convenções, existe a presença apenas dos representantes dos Estados Membros. “Em suma, a diferença negocial entre as convenções da OIT e outras convenções multilaterais está em não serem discutidas, aprovadas e assinadas somente por representantes dos Estados contratantes, mas também por representantes dos empregadores e dos trabalhadores” (MAZZUOLI, 2013, p. 76).

A vigência das convenções do trabalho tem caráter internacional e só terão efeitos dentro do ordenamento jurídico nacional dos países membros quando essas convenções forem assinadas e ratificadas no âmbito internacional, ou seja, elas só surtiram efeitos desde que tenham seus direitos e obrigações no Direito Internacional Público.

Não tão obstante a isto, é necessário observar a integração no ordenamento jurídico trabalhista e previdenciário nacional brasileiro.

Depois de adotadas na Conferência, as Convenções Internacionais do trabalho seguem basicamente o mesmo trâmite interno de qualquer outro

tratado internacional em devida forma celebrado pelo Estado brasileiro, à diferença inicial que tais convenções do trabalho dispensam a formalidade da assinatura, visto que a Conferência a adota, garantindo a autenticidade do texto apenas duas assinaturas: a do Presidente e a do Secretário-geral da Conferência. Afora isso, a integração das convenções da OIT ao Direito brasileiro dá-se da mesma forma que qualquer outro tratado, devendo por igual respeitar as regras gerais do Direito dos Tratados e as normas internas relativas à sua celebração previstas na Constituição, em particular os artigos. 84, inciso VIII, e 49, inciso I, que tratam, respectivamente, da competência do Presidente da República para concluir tratados e do Congresso Nacional para referendá-los, autorizando sua posterior ratificação por parte do governo (MAZZUOLI, 2013, p. 77).

Assim, para que as convenções adotadas pelo Brasil possam ser integradas no ordenamento jurídico nacional, é necessário seguir as normas da Constituição Federal, onde caberá ao Presidente da República concluir essas convenções e ao Congresso Nacional referendá-las. No entanto, ao que se refere a integração das convenções da OIT no ordenamento jurídico nacional trabalhista e previdenciário existe uma série de peculiaridades, onde se questionam se o Presidente da República seria obrigado a ratificar o referendo do Congresso Nacional. A Constituição da OIT em seu Art. 19, § 5º estabelece que:

[...] 5. Tratando-se de uma convenção: 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 (MAZZUOLI, 2013, p. 78).

Mas, o Art. 19, § 5º, letra d, do mesmo tratado, deixa entrever ser obrigatória a ratificação da convenção, quando assim estabelece: “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” (MAZZUOLI, 2013, p. 78).

Logo, perante a esses dispositivos acima transcritos, os Estados Membros que assinam a convenção contraem uma Obrigação Formal e devem ratificar a convenção, por sua vez, ao que se refere a autoridade competente, no caso do Brasil, essa autoridade é o Poder Legislativo, pois é ele que tem esse poder de legislar e formular novas regras, assim conclui-se que no caso do Brasil a autoridade competente é o Congresso Nacional.

A dúvida que surge na doutrina diz respeito à aparente obrigatoriedade de serem tais convenções ratificadas pelo Presidente da República, uma vez aprovadas pelo Congresso Nacional, tendo em vista que o art. 19, § 5º, alínea b, da Constituição da OIT, dispõe que, tratando-se de uma convenção, cada Estado-membro, [...] compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano,

a partir do encerramento da sessão da Conferência (...), 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 (MAZZUOLI, 2013, p. 79, 80).

Conclui-se a doutrina majoritária, que a partir do momento que o Congresso Nacional referendar a convenção, ao Presidente da República não será mais facultado a ratificação, ou seja, o Presidente será obrigado a ratificar essa convenção do trabalho, para que ela possa surtir seus efeitos no ordenamento jurídico nacional trabalhista e previdenciário. Após essa ratificação o Estado deverá comunicar o Diretor-Geral sobre a ratificação formal da convenção e depositar o instrumento de ratificação junto ao Bureau Internacional do Trabalho, sendo assim

Depois de ratificada, a convenção internacional do trabalho é ainda – como qual qualquer outro tratado ratificado pelo Brasil – promulgada por decreto do Poder Executivo (indicando-se, nesse instrumento, o número do Decreto Legislativo do Congresso Nacional que aprovou a convenção e a data do registro de sua ratificação no Bureau) e publicada no Diário Oficial da União. A necessidade de promulgação executiva desses tratados provém de uma praxe adotada entre nós desde o Império, não havendo qualquer regra constitucional a exigir tal ato presidencial para que o tratado surta efeitos no plano do Direito interno. Assim sendo, não é irrazoável supor que as convenções internacionais do trabalho têm aplicação imediata no ordenamento brasileiro a partir de suas respectivas ratificações (desde que, é claro, já se encontrem em vigor no plano internacional), devendo apenas ser publicadas no Diário Oficial da União (MAZZUOLI, 2013, p. 82).

Após as convenções do trabalho serem ratificadas e publicadas no DOU, é de extrema importância salientar a sua incorporação no ordenamento jurídico trabalhista e previdenciário, no que tange aos efeitos materiais e formais das convenções. Porém, as convenções internacionais do trabalho são tratados internacionais que versam sobre direitos humanos e integração ao Direito brasileiro dá-se com o status de norma materialmente constitucional, em virtude da regra insculpida no art. 5º, § 2º, da CF/1988. Caso se pretenda atribuir hierarquia de norma constitucional formal a tais convenções, basta aprová-las (antes de sua ratificação) pelo quórum que estabelece o § 3º do mesmo dispositivo constitucional, fruto da EC n. 45/2004, que assim estabelece (MAZZUOLI, 2013, p. 82, 83).

Logo entende-se, que as convenções da OIT terão caráter material pelo simples fato de serem convenções que versam sobre os direitos humanos, porém no que tange ao caráter formal, as convenções apenas serão normas constitucionais formais quando forem equivalentes as emendas constitucionais.

Assim, as convenções internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil, para além do seu status materialmente constitucional, poderão ainda ter os efeitos formais das emendas constitucionais, caso aprovadas pela maioria

qualificada (e em dois turnos) do Congresso Nacional antes de ratificadas (MAZZUOLI, 2013, p. 83).

Com a reforma da EC nº 45/2004 que possibilitou aos tratados e convenções internacionais de direitos humanos terem a integração formal no ordenamento jurídico nacional brasileiro, o entendimento majoritário é que se houver algum conflito entre a convenção do trabalho ratificada e as leis internas nacionais, o que prevalecerá ai ser a norma mais favorável ao ser humano, que caso são os trabalhadores, isso graças a observância do Princípio *Pro Homine*, que se pode dizer que seria a Primazia da Norma Mais Favorável, ou seja, a OIT preserva a norma mais favorável ao trabalhador e quando houverem conflitos de normas sempre prevalecerá a norma que beneficiará mais os trabalhadores.

No que tange as dificuldades que venham a surgir a respeito da interpretação da própria Constituição da OIT e das suas Convenções caberá apreciação a Corte Internacional de Justiça e este tribunal especial da OIT, criado em virtude deste § 2º do art. 37, deverá regular seus atos pelas decisões ou pareceres consultivos da CIJ, devendo qualquer sentença por ele pronunciada ser comunicada aos Estados-membros da OIT (MAZZUOLI, 2013, p. 87).

Por fim, é de relevância destacar algumas convenções da OIT, sendo Doze as de caráter basilar, consistindo em Oito as **Convenções Fundamentais**: I) Convenção 29 sobre Trabalho Forçado (1930): Dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admitem-se algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos. II) Convenção 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização (1948): Estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas. III) Convenção 98 sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949): Estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e medidas de promoção da negociação coletiva. IV) Convenção 100 sobre Igualdade de Remuneração (1951): Preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. V) Convenção 105 sobre Abolição do Trabalho Forçado (1957): Proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; como castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; a mobilização de mão-de-obra; como medida disciplinar no trabalho, punição por participação

em greves, ou como medida de discriminação. VI) Convenção 111 sobre Discriminação (emprego e ocupação) (1958): Preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento. VII) Convenção 138 sobre Idade Mínima (1973): Objetiva a abolição do trabalho infantil, ao estipular que a idade mínima de admissão ao emprego não deverá ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório. VIII) Convenção 182 sobre Piores Formas de Trabalho Infantil (1999): Defende a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

E versando como **Convenções Prioritárias**, mais Quatro espécies: I) Convenção 144 sobre Consulta Tripartite (1976): Dispõe sobre a consulta efetiva entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as normas internacionais do trabalho. II) Convenção 81 sobre Inspeção do Trabalho (1947): Dispõe sobre a manutenção de um sistema de inspeção do trabalho nas indústrias, no comércio e na agricultura. Tais sistemas devem operar dentro dos parâmetros estabelecidos nestes instrumentos. III) Convenção 129 sobre Inspeção do Trabalho na Agricultura (1969): Dispõe sobre a manutenção de um sistema de inspeção do trabalho nas indústrias, no comércio e na agricultura. Tais sistemas devem operar dentro dos parâmetros estabelecidos nestes instrumentos. IV) Convenção 122 sobre Política de Emprego (1964): Dispõe sobre o estabelecimento de uma política ativa para promover o emprego estimulando o crescimento econômico e o aumento dos níveis de vida.

E finalmente, Doze são as **Categorias das Demais Convenções**: 1) Direitos Humanos Básicos; 2) Emprego; 3) Políticas Sociais; 4) Administração do Trabalho; 5) Relações Industriais; 6) Condições de Trabalho; 7) Segurança Social; 8) Emprego de Mulheres; 9) Emprego de Crianças e Jovens; 10) Trabalhadores Migrantes; 11) Trabalhadores indígenas e 12) Outras categorias especiais.

Esta classificação das Convenções da OIT em Fundamentais, Prioritárias e em Doze Categorias foi elaborada pela própria OIT. Para o sistema brasileiro de recepção dos tratados internacionais, entretanto, tanto faz se se trata de uma Convenção fundamental ou prioritária, ambas deverão passar pelo mesmo *iter* procedimental. A discussão posta pela doutrina pátria refere-se ao *status* destas Convenções, se teriam hierarquia de lei ordinária federal ou de Constituição, quando contivessem conteúdo de direitos humanos, por força do art. 5º, §2 da CRFB. Ademais, as Convenções consideradas fundamentais teriam, segundo alegam alguns doutrinadores, aplicação imediata. Com efeito, por este entendimento, a OIT teria maior

ingerência nos assuntos internos dos Estados, fato que toca diretamente na sua soberania e que tem sido amplamente discutido pelos internacionalistas, inclusive, esta prática já ganhou a elegante alcunha de *droit d'ingérence* (ARIOSI, 2004, p. 03).

Destarte, existe a importância de salientar que todas as essas Convenções são a respeito dos direitos dos trabalhadores, ou seja, são diplomas que ampliaram as garantias dos trabalhadores, sendo que muitas dessas Convenções trouxeram direitos que ainda não tinham sido diplomados, assim quando regras de Direito Internacional do Trabalho foram surgindo os trabalhadores puderam ter mais garantias e direitos. Logo essas Convenções Fundamentais e Prioritárias, são de extrema importância para a efetivação do trabalho descente e seguro para todos, assim como as demais categorias de convenções que tratam são tão mais importantes quanto as demais, pois tratam de assuntos complexos e extremamente importantes nos dias atuais, como por exemplo, o trabalho infantil, o trabalho para indígenas e a segurança social e melhores condições de trabalho para todos.

Após tratar das convenções, deve-se observar a importância das Recomendações da OIT para o Ordenamento Jurídico Brasileiro Trabalhista e Previdenciário, no entanto a que se destacar que a diferença entre as convenções e recomendações da OIT é apenas formal, pois no aspecto material elas podem tratar dos mesmos assuntos.

As recomendações da OIT são instrumentos internacionais, destituídos da natureza de tratados, adotados pela Conferência Internacional do Trabalho sempre que a matéria nelas versada não possa ser ainda objeto de uma convenção. A criação de uma recomendação pode dar-se, dentre outros motivos, pelo fato de as disposições aprovadas pela Conferência da OIT não terem contado com número suficiente de adesões. Portanto, em regra, o acordo constitutivo da OIT visa a criação de convenções, determinando, contudo, que a proposição examinada terá a forma de uma recomendação caso a questão tratada, ou algum dos seus aspectos, não se preste, no momento, para a adoção de uma convenção (art. 19, § 1º) (MAZZUOLI, 2013, p. 88).

Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho as recomendações são basicamente o início das convenções, ou seja, quando não existir número suficiente de países membros para assinarem uma convenção aquele tema tratado será convertido em recomendação e com o passar do tempo se existirem assinantes suficientes para que essa recomendação possa se transformar em convenção, aí sim, ela será modificada e passará ser uma convenção.

Segundo a doutrina, é possível distinguir três tipos de funções das recomendações, onde são: a) regulamentar certo assunto ainda não suficientemente discutido para ser versado numa convenção; b) servir de apêndice a uma convenção, sendo útil, como inspiração aos

governos sobre determinado tema; e c) auxiliar as administrações nacionais na elaboração de norma uniforme sobre a matéria (MAZZUOLI, 2013, p. 88).

Nota-se, que as recomendações são instrumentos auxiliares da OIT, onde para aqueles assuntos que ainda não podem ser tratados por convenções, poderão ser tratados pelas recomendações e vão ajudar os legisladores locais a se inspirarem quando forem formular novas normas trabalhistas e previdenciárias em seu Estado Membro.

Tais recomendações, entretanto, apresentam certas peculiaridades, que as transformam em verdadeiras normas internacionais *sui generis*. Ao contrário do que sucede com as demais recomendações conhecidas em Direito Internacional Público, que não criam obrigações jurídicas para os Estados que as adotam, as recomendações da OIT caracterizam-se por impor aos Estados-membros dessa organização internacional certas obrigações, ainda que de caráter formal. Tal decorre do estatuído no art. 19, § 6º, alíneas b e d, da Constituição da OIT, que obriga cada um dos seus Estados-membros submeter a recomendação à autoridade interna competente para que esta, baseando-se na conveniência e oportunidade da recomendação, a transforme em lei ou tome medidas de outra natureza em relação à matéria nela versada. Aos Estados-membros da Organização, nos termos do mesmo dispositivo, compete ainda informar o Diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a recomendação, devendo também precisar nessas informações até que ponto aplicou ou pretende aplicar os dispositivos da recomendação, e indicar as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los (MAZZUOLI, 2013, p. 88).

Assim, entende-se que por força do Art. 19, § 6º, as recomendações embora tenham obrigações de caráter formal, elas têm uma certa obrigatoriedade no que tange ao dever de submeter essa recomendação para a autoridade competente, para que a autoridade possa transformar essa recomendação em lei ou tome outra medida a respeito do assunto tratado na recomendação. A redação do Art. 19, § 6º, alíneas b e d, da Constituição da OIT, que merecem ser transcritos:

[...] 6. Em se tratando de uma recomendação: 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 recomendação 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. [...] d) além da obrigação de submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, o Membro só terá a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho – nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes – sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a recomendação. Deverá também precisar nestas informações até que ponto aplicou ou pretende aplicar dispositivos da recomendação, e indicar as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los (MAZZUOLI, 2013, p. 89).

Com essa previsão do Artigo 19, § 6º, “b” e “d” da Constituição da OIT, entende-se que existe obrigatoriedade formal e prazo de um ano, para o país membro apresentar a recomendação para a autoridade competente, colocar em prática recomendação para que ela possa surtir seus efeitos no âmbito jurídico nacional.

Portanto, estando dispensadas de ratificação, as recomendações consistem no fato de serem elas obrigatoriamente submetidas à “autoridade competente”, que no Brasil é o Congresso Nacional, ao contrário do que sucede com as demais recomendações votadas na maioria das conferências e congressos internacionais, em que depois de assinadas já passam a valer internacionalmente. Tal peculiaridade torna a recomendação da OIT norma internacional *sui generis*, que cumprirá a função de fonte material de direito. Não existe também a obrigatoriedade de as recomendações da OIT serem promulgadas internamente. Não obstante isso, o Decreto n. 3.597, de 12 de janeiro de 2000, promulgou a Recomendação n. 190 da OIT.

Em relação à natureza jurídica das recomendações da OIT há que se destacar, que mesmo as convenções se diferenciarem das recomendações no aspecto apenas formal, “apenas as convenções devem ser ratificadas pelos Estados-membros da OIT, o que significa dizer que as recomendações não têm de passar pelos mesmos trâmites internos pelos quais deve passar um tratado internacional para a sua efetiva integração ao Direito brasileiro”. (MAZZUOLI, 2013, p. 90).

Portanto, se pode dizer que as recomendações da OIT não têm a natureza jurídica dos tratados internacionais, no entanto elas não dispensam submissão e apreciação da autoridade competente para que possa ser transformada em lei ou outra medida que se equivalha.

Disso se ressume que, ao contrário das convenções, as chamadas recomendações da OIT não pertencem à categoria jurídica dos tratados internacionais. São, propostas e sugestões feitas aos seus Estados-membros relativamente a questões ligadas ao direito do trabalho não estabelecidas em convenções internacionais. Não sendo tratados, as recomendações estão dispensadas de percorrer todo o procedimento (interno e internacional) relativo à conclusão dos acordos internacionais em devida forma, logo, tanto as convenções como as recomendações da OIT devem ser submetidas ao Congresso Nacional para que este, no primeiro caso, autorize a sua ratificação e, no segundo, analise a viabilidade de se adotar as normas constantes da recomendação. Dessa forma, se o Congresso Nacional tem a intenção de transformar em Direito interno os princípios e regras constantes da recomendação, deve adotar uma lei especial em que contenha tais disposições da recomendação, o que não seria necessário no caso das convenções, as quais, uma vez aprovadas pelo Parlamento, já

ingressariam automaticamente no ordenamento jurídico brasileiro após ratificadas e uma vez em vigor no plano internacional (MAZZUOLI, 2013, p. 90).

Ao que tange a integração das recomendações no ordenamento jurídico nacional, elas, assim como as convenções da OIT, devem passar pelo crivo do Congresso Nacional, para que assim possam surtir seus efeitos no âmbito trabalhista e previdenciário, no entanto o Estado Membro não precisará enviar relatórios anuais sobre a aplicação das recomendações ao Bureau Internacional do Trabalho, assim como faz com as convenções.

As recomendações da OIT servem ainda de fonte de inspiração ao legislador nacional para que adote os parâmetros mínimos de proteção propostos pela Organização Internacional do Trabalho. Porém, havendo disposição interna mais benéfica aos seres humanos (trabalhadores) sujeitos de direito, as recomendações (assim como as convenções) cedem às normas internas mais benéficas, em homenagem ao princípio *pro homine* (MAZZUOLI, 2013, p. 91).

Arnaldo Sussekind (apud ARIOSI, 2004, p. 4), defende que se devem diferenciar os conteúdos dispostos no artigo 49, I e no 84, VIII, da CRFB. Pelo art. 49, I, os tratados são "resolvidos definitivamente" pelo Congresso Nacional. As Convenções da OIT são internalizadas pelo 49, I e não pelo 84, VIII, isto porque, o art. 84, VIII dispõe que cabe ao Congresso Nacional referendar os tratados internacionais assinados pelo Presidente da República, referendo este que compõe o *iter* da internalização dentro do qual a ratificação e promulgação pelo Presidente da República finalizam o processo. Pelo art. 49, I, o Congresso Nacional exerce uma função muito importante, pois no caso das Convenções ele acarretaria responsabilidade internacional do Brasil junto à OIT. Logo é de extrema importância observar como as Convenções e Recomendações da OIT são incorporadas no Ordenamento Jurídico Pátrio.

Deste modo, conclui-se, que embora existam algumas diferenças entre as convenções e recomendações da OIT, ambas buscam a preservação e a ampliação dos direitos trabalhistas e previdenciários de todos os trabalhadores do mundo, sempre evocando o Princípio *Pro Homine* e a Primazia da Norma Mais Favorável, onde “a aplicação das convenções e recomendações da OIT no plano do direito doméstico há de atender ao princípio *pro homine*, segundo o qual a primazia é da norma que, no caso concreto, mais proteja o trabalhador sujeito de direitos” (MAZZUOLI, 2013, p. 93).

CAPÍTULO 3 – DO DIREITO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO E AS INFLUÊNCIAS DAS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT

É de extrema importância salientar nesse capítulo os temas de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário e as Influências que as Convenções e Recomendações da OIT tem neste contexto, assim nesse momento tratar-se-á o trabalho, em breve síntese, o surgimento do Direito Trabalhista e Previdenciário, um pouco de suas regras, normas legais e como ambos os institutos são importantíssimos para a preservação dos direitos dos trabalhadores e segurados brasileiros. Por fim, este item versará sobre as influências da OIT sobre o sistema jurídico nacional trabalhista e previdenciário, pois importantíssimo é destacar essas influências das convenções e recomendações da OIT sobre o ordenamento jurídico nacional, assim se destacaram as várias jurisprudências que a OIT foi uma importante ferramenta para um julgamento justo e dentro dos parâmetros legais, permitindo assim, mais justiça a todos os trabalhadores e segurança jurídica.

3.1 Da Justiça do Trabalho

A justiça trabalhista não é das mais antigas como sendo Esfera Jurídica, ou seja, o Direito Trabalhista ainda está em consolidação, pois ainda existem muitas desigualdades no que concerne ao assunto direito dos trabalhadores. No que se entende, a respeito desses direitos aqui no Ordenamento Jurídico Nacional Brasileiro, o Poder Judiciário tem ampliado cada vez mais a abrangência desse diploma, codificando amplamente os direitos dos trabalhadores e dando mais garantias para toda a classe trabalhista. Ou seja, a evolução da Justiça do Trabalho vem gradativamente acontecendo, o que acarreta, é claro, em um aumento dos direitos e garantias trabalhistas, se sabe que muito já foi alcançado pois muitos direitos e garantias já foram positivados e todo e qualquer trabalhador tem como usufruir desses benefícios. No entanto, é necessário que mais seja feito e a OIT é um excelente instrumento de normatização e orientação para que os Governos possam ampliar todos esses direitos e garantias aos seus trabalhadores numa forma direta ou indireta.

Com o crescimento das forças sindicais, tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, a justiça do trabalho vem buscando trazer para si as decisões das demandas trabalhistas sempre preservando os princípios fundamentais do direito do trabalho e respeitando a Constituição Federal.

E como o Direito esta sempre em constante evolução, a justiça trabalhista evolui a cada dia, sempre inovando e quebrando barreiras, onde os direitos dos trabalhadores são cada vez mais respeitados, e não é diferente nos direitos trabalhistas internacionais, com o advento da OIT, uma justiça trabalhista igual para todos os trabalhadores mundiais começou a ficar mais próxima, ou seja, com as convenções e recomendações da OIT viu-se nelas os mesmos direitos trabalhistas para todos, assim um trabalhador do município do Oiapoque que fica localizado no extremo norte do interior do Amapá no Brasil, poderá ter os mesmos direitos trabalhistas que um trabalhador da cidade de Hum que é o menor município do mundo e fica localizado na Croácia, um país europeu.

O Direito do Trabalho é um fenômeno típico da sociedade industrial, uma vez que na sociedade pré-industrial inexistia um sistema de normas jurídicas de proteção ao trabalhador, pois na sociedade pré-industrial as principais formas de trabalho eram a Escravidão; a Servidão; a Corporações de Ofício e a Locação (FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, 2014, p. 01).

Assim se nota, que a justiça do trabalho nasce com e evolução das indústrias e consequentemente com a formação de maiores empregados, pois quando se fala em escravidão não se pode pensar em direitos trabalhistas, porque nessa época quem queria sobreviver tinha que trabalhar e não poderia reivindicar mais nada, mas com o advento da Revolução Industrial os direitos dos trabalhadores necessitaram ser repensados e aprimorados.

O Direito do Trabalho nasce com o surgimento da sociedade industrial e o trabalho assalariado. A revolução industrial ocorrida no século XVIII suscitou alterações significativas ocorridas no sistema produtivo, em decorrência do surgimento da máquina a vapor e sua utilização para a produção em larga escala, e por esta razão costuma ser apontada como o momento histórico de maior relevância para o Direito do Trabalho.

A introdução da máquina no sistema produtivo deu origem a concentração de trabalhadores, surgindo então, a figura do assalariado, e a contratação dos serviços se fazia sem qualquer limite a autonomia da vontade das partes e ainda que o indivíduo continuasse a ser solicitado para o trabalho, não se levava mais em conta sua habilidade pessoal, como existia no trabalho artesanal, o trabalhador precisava apenas ser treinado para operar a máquina, o que era possível igualmente as mulheres e crianças e essa nova forma de produção causou grande desemprego, gerando o aviltamento dos salários e a depreciação das condições de trabalho.

O aumento da produção industrial em larga escala fez com que surgissem aglomerados industriais, que reuniam grande número de trabalhadores em péssimas condições de vida; a reunião desses trabalhadores descontentes gerou o surgimento de grandes movimentos de protesto, por melhores condições de vida.

Tais protestos geralmente eram feitos com a paralisação das atividades causando grandes transtornos sociais, o que fez com que o Estado, que até então não intervinha nas relações de trabalho tivesse que intervir, garantindo condições mínimas de dignidade nas fábricas (FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, 2014, p. 01,

02).

Embora a Revolução Industrial fosse um marco para o surgimento do Direito Trabalhista, a produção em massa e o sucateamento dos trabalhadores e as condições péssimas de trabalho, foram cruciais para que os legisladores e juristas criassem normas que preservassem os direitos de empregadores e empregados. No Brasil não foi diferente, houve um tempo que os direitos trabalhistas de todos os trabalhadores eram oprimidos, porém com o advento de uma Justiça Trabalhista Social, embasada e fundamentada nos Direitos Fundamentais, Humanos e Sociais, esse cenário se modificou e hoje grande parte de todos os trabalhadores são protegidos por direitos, mais humanos e igualitários: “A doutrina costuma apontar como causas do nascimento do Direito do Trabalho, as seguintes, como sendo: Causas Econômicas, Causas Políticas, Causas jurídicas e a Ideia de Justiça Social” (FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, 2014, p. 02).

De tal modo, em meio dessas causas é que nasce a justiça trabalhista, pelo fato de que se existir alguma crise econômica ou política, os primeiros a serem atingidos serão os trabalhadores, demissões em massa haverão de acontecer, pois em tempos de crise não se pode proteger muito os direitos alheios, é por isso que o direito do trabalho vem para que nessas épocas de fragilidade econômica e política, os direitos de todos os trabalhadores possam ser assegurados. Outras causas são as jurídicas e de justiça social, pois em meio de tantas desigualdades há a necessidade de se criar novos direitos e preservar os já conquistados.

O Tratado de Versalhes, cuja assinatura assinala o fim da primeira grande guerra e prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho, em seu título XIII, como organismo que se ocupa da proteção das relações entre trabalhadores e empregadores internacionalmente, a partir de princípios básicos consagrados naquele tratado (FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, 2014, p. 03).

Portanto, com o surgimento da OIT, essas ampliações de direitos trabalhistas ficam mais visíveis, pois a OIT tem grande influência sobre a Justiça do Trabalho, não só brasileira mais de todo o mundo. Logo, a Justiça do Trabalho cresce com os Tratados Internacionais, pois com essas normas os diversos direitos trabalhistas puderam ser ampliados, não tão obstante a isso, a evolução da justiça do trabalho no Brasil tem fatos que marcam a sua trajetória, pois existiram muitas influências, tanto internas quanto externas, que ajudaram na criação de uma justiça para todos os trabalhadores.

INFLUÊNCIAS EXTERNAS - A crescente evolução legislativa do Direito do Trabalho em muitos países, a adesão ao Tratado de Versalhes e o compromisso de observância de normas laborais mínimas decorrentes do ingresso na Organização Internacional do Trabalho, são fatores que levaram o Brasil a elaborar as primeiras leis trabalhistas.

INFLUÊNCIAS INTERNAS - são apontados como causas do surgimento do Direito do Trabalho no país os fatos: o movimento operário organizado por imigrantes com inspirações anarquistas, em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial resultante do fim da primeira guerra mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930) (FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, 2014, p. 04).

Sendo assim, nota-se que as influências externas são marcadas pela criação da OIT e pela adesão das convenções e recomendações que a Organização veio ao longo da história formulando para ampliar e concretizar todos os direitos trabalhistas e previdenciários e como influências internas a grande movimentação industrial brasileira e a política trabalhista que o ex-presidente Getúlio Varga realizou no Brasil.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 representa um marco na consolidação do Direito do Trabalho em nível constitucional - nesse texto foi adotado um modelo prescritivo, não sintético, de regulamentação constitucional trabalhista - com a inclusão de grande rol de direitos trabalhistas, em dimensão ampla até então inexistente. Assim, foram criados direitos novos no texto constitucional e foram constitucionalizados direitos trabalhistas antes só previstos na legislação ordinária. Na CF/88 há regras gerais de Direito Constitucional aplicáveis no âmbito do DT, como por exemplo, a garantia de respeito ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e a coisa julgada, aplicação imediata de direitos e garantias fundamentais (art. 5º) e há normas específicas de Direito do Trabalho, individual e coletivo, concentradas, respectivamente, nos artigos 7º e 8º a 11º do texto. (FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, 2014, p. 05).

Contudo, com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, houve um aumento crescente dos direitos trabalhistas e com isso a previsão de uma justiça trabalhista, mais igualitária com maior amplitude no campo de sua atuação, ou seja, foi por meio da Constituição Federal que a Justiça Trabalhista cresceu, tornando um dos ramos do Direito mais completo e cheio de princípios e fundamentos sociais.

Além de outras normas que regulamentam a justiça do trabalho, a CLT é a Consolidação de Leis que tratam dos direitos e deveres de trabalhadores e empregadores, embora não haja, por enquanto, uma atualização em seu texto por completo, ocorreram várias alterações esparsas nas regras da CLT. No entanto, os Tribunais do Trabalho juntamente com o TST, vem com a sua jurisprudência, sumulas e orientações jurisprudenciais, beneficiando e ampliando os direitos trabalhistas de todo o país.

Conclui-se, portanto, que a Justiça do Trabalho é um dos ramos do Direito, onde se pode afirmar, que a justiça sempre será para o hipossuficiente, pois para todos os efeitos, todo e qualquer trabalhador é hipossuficiente e os seus direitos sempre lhe serão assegurados e jamais haverá desigualdade no que diz respeito os direitos trabalhistas, logo a Justiça do

Trabalho é para todos aqueles que têm seus direitos restringidos. Assim, a OIT é fundamento para a formação da Justiça Trabalhista Brasileira, pois é a Organização Internacional que luta pelo trabalhador, empregadores e diálogos entre governantes.

3.1.1 Influências na Justiça do Trabalho

Como antes observado, as influências das convenções e recomendações da OIT sobre o sistema jurídico nacional trabalhista e previdenciário são de grande monta, porém não são divulgadas quanto deveriam, ou seja, os magistrados da Justiça do Trabalho não se utilizam tanto das convenções e recomendações da OIT para julgar os diversos processos trabalhistas. Sabe-se também que é papel do advogado levar ao conhecimento do magistrado normas que ele não tem por obrigação conhecer, assim o advogado deve desenvolver uma pesquisa extremamente minuciosa em relação as convenções e recomendações da OIT, pois com essa pesquisa o profissional da advocacia poderá levar até o Judiciário fundamentos de patamar internacional de que seu cliente está correto, e assim o magistrado utilizar-se-á desse fundamento para julgar a demanda, fazendo assim que essa contenda judiciária se torne um caso concreto influenciado pela Organização Internacional do Trabalho.

Ou seja, as influências na Justiça do Trabalho dentro do ordenamento jurídico nacional normalmente não são frequentes, pois muitos dos Juízes do Trabalho não se utilizam dessa ferramenta para julgar o contencioso trabalhista, porém essa é uma prática que deve ser extinta, pois os benefícios das convenções e recomendações da OIT são de extrema importância quando utilizadas, trazendo assim maiores direitos e garantias aos trabalhadores.

Dessa forma segue-se um, dos vários exemplos, de jurisprudência nacional trabalhista que foi influenciada pela OIT:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. (indicação de violação dos artigos 7º, XVI, XXXIV, da Constituição Federal, 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, **2º da Convenção OIT nº 154** e divergência jurisprudencial). São devidas as horas extras aos portuários avulsos que trabalham em dois turnos de seis horas consecutivos ou se ativam em jornada de "dupla pegada", pois compete ao OGMO a organização do trabalho dos avulsos, cuidando para que sejam estabelecidos rodízios, de maneira que não se viole a legislação trabalhista aplicável. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAS - INTERJORNADAS. [...] Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 9609720135120047, RELATOR: RENATO DE LACERDA PAIVA, DATA DE JULGAMENTO: 09/09/2015, 2ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: DEJT 18/09/2015).

A presente jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho faz referência ao Artigo 2º da Convenção nº 154 da OIT, essa convenção trata sobre o incentivo a negociação coletiva em

relações de trabalho, a convenção foi adotada em Genebra no ano de 1981, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22 de 1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.256 de 1994, assim pode-se notar que essa convenção fora promulgada em 1994 e está influenciando o julgamento de casos concretos datados de 2015.

No presente caso da jurisprudência existe a presença de um empregador e um órgão gestor de mão-de-obra, ou seja, uma organização responsável pelos trabalhadores portuários avulsos, o Art. 2º da Convenção nº 154 diz: “Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização” (BRASIL, DECRETO Nº 1.256, 1994, p. 01). Assim quando o OGMO deixou de fiscalizar a quantidade de horas em que os trabalhadores estão cumprindo e deixou de cobra-las como horas extras, ele descumpriu o que estabelece na convenção, assim deve a norma legal ser invocada no processo e os direitos dos trabalhadores devem ser preservados, pagando assim todas as horas extras devidas como interjornadas.

Para melhor compreensão, se faz necessário ainda, transcrever duas ementas de casos concretos que fazem referência a convenções internacionais da OIT:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. CONVENÇÃO Nº. 155 DA OIT. A **Convenção 155 da OIT**, internalizada por meio do Decreto nº. 1.254/94, não implicou revogação do artigo 193, § 1º da CLT, quanto à necessidade de opção quanto ao adicional mais benéfico. Recurso ordinário não provido (TRT-4 - RO: 00006857120105040017 RS 0000685-71.2010.5.04.0017, RELATOR: FLÁVIA LORENA PACHECO, DATA DE JULGAMENTO: 24/01/2013, 17ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE).

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. IMPOSSIBILIDADE. FALTA DE RECEPTIVIDADE PELA **CONVENÇÃO INTERNACIONAL Nº 87 DA OIT**. A cobrança da contribuição sindical rural patronal compulsória viola o princípio da liberdade sindical, compromisso internacional firmado pelo Brasil. Apelo autoral improvido (TRT-1 - RO: 00029481820135010482 RJ, RELATOR: ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO, DATA DE JULGAMENTO: 30/04/2014, DÉCIMA TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 23/05/2014).

Nesses dois casos concretos, pode-se observar que o recurso ordinário de um e o apelo autoral de outro foram improvidos, ou seja, ambos os casos violaram convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho, uma porque a convenção permite que o trabalhador escolha por qual adicional quer receber, ou seja, ele poderá escolher em receber o adicional de insalubridade ou periculosidade, pois será ele quem decide qual será o adicional mais benéfico para ele e a outra determina que a contribuição sindical patronal rural

não deve ser imposta para o trabalhador uma vez que a convenção regulamenta que deve ser o empregado que escolhe se quer contribuir ou não.

É de extrema importância, que se faça referência as recomendações da OIT no ordenamento jurídico nacional, mesmo não sendo obrigatórias, a sua ratificação, as recomendações vêm tomando espaço no meio jurídico e são verdadeiras ferramentas que podem ser utilizadas para os julgamentos de diversos casos concretos, assim faz-se necessário transcrever um julgado onde o magistrado utilizou-se de uma recomendação da OIT para julgar a demanda:

FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. RELAÇÃO DE EMPREGO PRESENÇA DOS PRESSUPOSTOS FÁTICO-JURIDICOS - INDÍCIOS E ONUS DA PROVA - **RECOMENDAÇÃO Nº 198 DA OIT.** "PEJOTIZAÇÃO" - VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. 01. Na contratação de pessoa física na qualidade de prestador de serviços autônomo, para laborar em serviços enquadrados na atividade essencial da tomadora, com pessoalidade e subordinação, presume-se a fraude, formando-se o vínculo direto com a reclamada. [...] 02. O princípio da primazia da realidade que informa o Direito do Trabalho prestigia a realidade dos fatos em detrimento das formas contratuais. Por outro lado, são nulos de pleno direito todos os atos tendentes a fraudar ou impedir a aplicação dos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho. Diante do princípio da primazia da realidade e do que dispõe o artigo 9º da CLT, a celebração de contrato de natureza civil é nula quando a realidade da prestação demonstra o exercício subordinado de atividades e de disponibilidade da força de trabalho e da energia humana do contratado. [...] É fácil concluir que, na realidade, não se tratava de prestação de serviços de forma autônoma e na condição de sócio de empresa, sendo, em realidade, a hipótese fraudulenta conhecida como "pejotização". Recurso obreiro a que se dá parcial provimento (TRT-1 - RO: 00114153220135010014 RJ, RELATOR: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, DATA DE JULGAMENTO: 08/04/2015, SÉTIMA TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 24/04/2015).

O julgado traz um clássico caso onde a empresa contrata um prestador de serviço autônomo e afirma que ele não tem relação empregatícia com a empresa, no entanto quando a reclamada afirma que o reclamante é trabalhador eventual, autônomo e impessoal, ela atraiu para si o ônus da prova, porém não conseguiu provar essas alegações, assim o relator utiliza-se da recomendação da OIT para fazer referência a “pejotização”, ou seja, o empregador obriga esse suposto autônomo a criar um número de CNPJ para supostamente ser caracterizado como uma pessoa jurídica, porém a sua relação é de total subordinação, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e alteridade que caracterizam que o demandante é empregado do demandado. Assim a recomendação é de extrema importância para auxiliar o julgamento do presente caso, tornando assim a demanda mais fácil para ser solucionada, logo pode-se notar a fortíssima influência das convenções e recomendações da OIT sobre o sistema jurídico nacional trabalhista.

Desta forma, conclui-se que as convenções e recomendações da OIT são de extrema importância para que o Judiciário Brasileiro Trabalhista se norteie é claro que se deve respeitar primeiramente as normas nacionais e depois deve-se recorrer as normas internacionais, no entanto muitos dos operadores do Direito se esquecem que existem normas internacionais que tratam dos assuntos trabalhistas e que existe uma organização internacional especializada somente em Direitos Humanos do Trabalhador, logo os advogados, magistrados e demais operadores jurídicos devem se atentar a essas convenções e recomendações buscando sempre a justiça para os trabalhadores e a uniformização de um Direito Trabalhista para todos.

3.2 Do Sistema de Seguridade Social

O sistema de seguridade social nasce para a proteção do trabalhador e de seus dependentes, tem como fundamentos o seguro e os direitos de todos aqueles que necessitarem usufruir dos benefícios da seguridade sócia.

Desde os primórdios da civilização chinesa já existiam embriões de proteção social aos idosos e menos favorecidos. Na Roma antiga, o amo ao adquirir um servo, obrigava-se a proteger os seus dependentes, especialmente filhos menores.

Mas, sem dúvida, podemos afirmar que a Lei dos Pobres (Poor Relief Act), de 1601 na Inglaterra foi o primeiro grande avanço no desenvolvimento do conceito de assistência social.

Mais recentemente, as Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919), foram responsáveis pelo início do processo de constitucionalização da matéria.

No Brasil, a Constituição de 1824 já se preocupava com os socorros públicos. A primeira entidade de socorro privado a funcionar no Brasil foi o MONGERAL – MONTEPIO GERAL DOS SERVIDORES DO ESTADO, fundado em 1835.

Na Constituição de 1891 foi inserida pela primeira vez a expressão “aposentadoria”, que, entretanto, era limitada aos servidores públicos.

A Lei Eloy Chaves foi, de fato, o dispositivo legal embrionário para o desenvolvimento da Previdência Social no Brasil. Ela criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados nas empresas de estrada de ferro.

Posteriormente, as Caixas de Aposentadoria passaram a se organizar em categorias profissionais, dando surgimento aos Institutos de Aposentadoria e Pensões, destacando o IAPI, IAPTEC e outros.

A Constituição de 1946 deu início à sistematização constitucional da previdência social, sendo que a Constituição de 1988 evoluiu a sistematização para o conceito moderno de Seguridade Social, constituindo uma rede de proteção social composta pela Saúde Pública, Assistência Social e Previdência Social.

A Constituição Federal, no que tange à Seguridade Social foi regulamentada pelas Leis 8212 (Plano de Custeio da Seguridade Social), Lei 8213 (Plano de Benefícios da Previdência Social), lei 8080 (Lei da Saúde) e pela Lei 8742/93 (Lei Orgânica da Seguridade Social (FILIPPO, 2007, p. 01).

Há que se destacar, que a proteção da seguridade social existiu desde os primórdios da sociedade, a seguridade social no exterior começa com a Lei dos Pobres e se estende com o passar dos anos, por outro lado no Brasil o seguro social inicialmente começa com a proteção apenas para a classe de Servidores Públicos do Estado com a criação dos Montepios, mais tarde com a Lei Eloy Chaves esse direito é ampliado e se cria as Caixas de Aposentadorias e Pensões. Posteriormente, com as Constituições Federais de 1946 e 1988 a seguridade social recebe papel importante no rol de Direitos Fundamentais, ou seja, torna-se uma das garantias que todo o cidadão brasileiro deve ter que é o Direito a Seguridade Social. Assim, deve-se observar a importância desse contexto histórico para a aplicação das convenções e recomendações da OIT que versam sobre seguridade social nos casos concretos de demandas judiciais.

O sistema de seguridade social é um tanto que complexo, pois compreende-se num emareado de obrigações e direitos, ou seja, a seguridade social é um conjunto de ações e instrumentos que se pretende alcançar uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e promover o bem-estar de todos. “Ou seja, o sistema de seguridade social, em seu conjunto, visa a garantir que o cidadão se sinta seguro e protegido ao longo de sua existência, provendo-lhe a assistência e recursos necessários para os momentos de infortúnios” (TORRES, 2012, p. 02).

Previsto a partir do Art. 194 e seguintes da Constituição Federal, o Sistema de Seguridade Social compreende a proteção da saúde, assistência social e previdência social. Em relação a Saúde a competência esta a cargo do Sistema Único de Saúde, com as leis e normas de saúde, o SUS visa a proteção e a preservação da saúde de todos sem distinções, a Assistência Social esta em prática em todos os lugares públicos e conveniados ao governo, como por exemplo, os CRAS, o INSS, os programas como o Bolsa Família e demais benefícios assistenciais, que visam a erradicação da pobreza e miserabilidade de todos, por fim, a Previdência Social esta garantida pelo INSS, pois é a autarquia do governo que garante o seguro social para todos e em todos os momentos como a velhice, as doenças e acidentes do trabalho, gravidez e demais situações em que o seguro social poderá cobrir, pagando benefícios sociais para garantir a subsistência de todos aqueles que necessitam usufruir do seguro social.

A doutrina conceitua a seguridade social como sendo:

O Direito da Seguridade Social é um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prover as suas

necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (FILIPPO, 2007, p. 01).

No que concerne a contribuição para o sistema de seguridade social, em uma pequena síntese, pode-se observar que para usufruir dos benefícios desse sistema, não existe a necessidade de contribuição financeira, exceto para os benefícios da Previdência Social que são administrados pelo INSS, pois para as pessoas usufruírem dos benefícios previdenciários existe a necessidade de uma contribuição financeira, respeitado o período de carência para todo os benefícios, no entanto para as beneficias do Sistema Único de Saúde e da Assistência Social, não existe contribuição e nem carência para se valer de todos os seus benefícios, porém a financiamentos da saúde e da assistência social fica a cargo da ordem tributária e financeira, enquanto que o financiamento da previdência social esta a cargo de seus próprios segurados e empresas que devem contribuir.

A análise do sistema da seguridade social, em todo o seu espectro de atuação, com as devidas particularidades de cada uma delas, permite-nos o entendimento completo de todos os programas sobre os quais são voltadas as suas ações que tem por finalidade a proteção do trabalhador e seus dependentes bem como a assistência aos necessitados, mediante a contribuição de toda a sociedade, trabalhador, empregador, empresa, etc. de acordo com o poder econômico de cada cidadão (TORRES, 2012, p. 03).

Assim, o sistema de seguridade social, em um todo, visa a proteção do trabalhador e dos seus dependentes, pode-se dizer que a OIT tem os mesmos fundamentos de proteção e ampliação dos direitos de todos os trabalhadores, assim como a Seguridade Social o faz, no âmbito internacional a OIT faz um importantíssimo papel de valorização do trabalho e do seguro social. A AISS, depois que fora criada também trouxe novas possibilidades de maiores direitos para todos os cidadãos do mundo que são empregados e empregadores, e que de certa maneira dependam do sistema de seguridade social.

Em linhas gerais, foi possível identificar que o Sistema inaugurado com a Constituição Federal de 1988 teve como principal virtude a sua tripartição – Saúde, Previdência e Assistência Social – ramos com princípios, objetivos e riscos específicos a serem cobertos. Principalmente porque nos regimes anteriores não havia esta integração conceitual e normativa.

A preocupação com o equilíbrio financeiro e atuarial dos Regimes Previdenciários, assim como a diversidade na fonte de custeio do Sistema são características atualmente protegidas e transparentes sustentadas no orçamento específico, e que denotam a preocupação dos últimos governos com o futuro do sistema, receitas que por outro lado vem servindo a outros objetivos dos governos, que se utilizam da DRU para empregar receitas da seguridade social na composição do orçamento fiscal.

Paralelo a isto, verifica-se que o Princípio da Solidariedade vem sendo empregado pelo legislador e pelo judiciário como o grande “guarda-chuva” conceitual para embasar a harmonização dos pontos de fricção que emergem das relações previdenciárias, mormente, em matéria de financiamento para o

sistema.

Por fim, constata-se que as forças políticas e da própria sociedade organizada tem buscado interferir tanto nos Regimes Previdenciários, quanto nas políticas públicas assistenciais, evidenciando um “cabo de guerra” ponderado pelo reflexo das medidas nas urnas, com o impacto nas contas públicas e com os interesses econômicos (SILVA, 2014, p. 02).

Então, é de extrema importância ressaltar, que o Sistema de Seguridade Social esta indiretamente vinculado com os princípios e fundamentos da OIT e da AISS, pois a seguridade social esta voltada para a proteção dos trabalhadores e de seus dependentes, assim como a OIT e a AISS vem buscando a ampliação e a criação de direitos mais justos para todos os trabalhadores, a seguridade social visa a proteção desses direitos, a dignidade e a subsistência de todos aqueles que necessitam.

Os objetivos da seguridade social, conforme previsto no texto constitucional, visam a implementação de políticas públicas, destinadas ao atendimento nas áreas de saúde pública, assistência social e previdência social.

A Previdência Social organizada sob a forma de um sistema contributivo e de filiação obrigatória, concederá benefícios visando a cobertura dos riscos doença, invalidez, morte, idade avançada, proteção à maternidade e à família. As políticas de saúde pública deverão garantir gratuitamente a toda a população brasileira o acesso aos serviços de saúde pública. Por serviços de saúde pública, dentre outros, entende-se o direito à vacinação, medicamentos de alto custo e uso prolongado, consultas, internações e procedimentos hospitalares, bem como a prevenção de doenças.

As políticas de assistência social, nos termos do artigo 202 do texto constitucional destinam-se a amparar, gratuitamente, as camadas sociais menos favorecidas, através de programas e ações de proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice, bem como promoção de integração ao trabalho, habilitação e reabilitação e integração na vida social de pessoas portadoras de necessidades especiais.

Os princípios norteadores da Seguridade Social estão inseridos no parágrafo único do artigo 194 da Constituição Federal. Além dos sete princípios enumerados no texto constitucional, a doutrina elaborou outros, sendo que o mais importante é o princípio da solidariedade (FILIPPO, 2007, p. 01, 02).

Como se pode observar, conclui-se, em que pese às dificuldades, bem como o tamanho do Sistema de Seguridade Social no Brasil, se deve permanentemente buscar a concretização de seus objetivos, uma vez que esta é a maneira mais eficaz de se melhorar a qualidade de vida da sociedade brasileira, especialmente, das camadas menos favorecidas, juntamente com as ações da AISS e da OIT, e essa que por último, faz se concretizar esses direitos por meio de suas convenções e recomendações norteadoras de um Direito mais justo e igualitário.

3.2.1 Influências na Seguridade Social

É cediço que as convenções e recomendações da OIT também são grandes ferramentas utilizadas na Justiça Federal, ou seja, as convenções e recomendações são por muitas vezes

colocadas em práticas em processos no âmbito do Direito Previdenciário, fazendo assim com que as demandas previdenciárias sejam julgadas com uma justiça mais igualitária e segura.

Além da Organização Internacional do Trabalho existe a Associação Internacional de Seguridade Social, que embora sejam órgãos distintos em sua formação e constituição, são importantíssimos instrumentos de Direito Previdenciário, ou seja, tanto a OIT quanto a AISS são de grande valia para que os processos previdenciários sejam julgados com equidade.

Assim se faz necessário que se transcrevam algumas jurisprudências que demonstram essa influência das convenções e recomendações da OIT:

PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA. DECADENCIA. PRESCRIÇÃO. CERCEAMENTO DE DEFESA. LAUDO PERICIAL. INCAPACIDADE TOTAL E PERMANENTE. SURDEZ. **CONVENÇÃO 159 DA OIT**. REABILITAÇÃO. ARTIGO 62 DA LEI 8.213/91. TERMO INICIAL. CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS DE MORA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CUSTAS PROCESSUAIS. 1. Não merece guarida a alegação do INSS relativamente à ocorrência de decadência do direito de ação da autora, nos termos do caput do art. 103 da Lei 8.213/91, tendo em vista que não há que se falar em decadência em relação à concessão do benefício. 2. A prescrição atinge apenas as parcelas anteriores ao quinquênio que precede o ajuizamento da ação, na forma da Súmula 85/STJ. 3. Consoante o princípio da instrumentalidade das formas e da “pás nullité sans grief”, o efetivo prejuízo sofrido deve ser demonstrado, sendo que a simples ausência de apresentação de alegações finais não é suficiente para ensejar a nulidade da sentença vergastada. 4. Consoante entendimento desta Egrégia Corte. 5. O segurado da Previdência Social tem direito ao benefício de auxílio-doença em razão de incapacidade temporária para o seu trabalho e para o exercício de suas atividades habituais, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, nos termos do art. 59 da Lei n. 8.213/91, bem como se comprovar o período de carência (art. 25, I, da Lei n. 8.213/91), se for o caso, superior a 12 (doze) contribuições mensais. [...] (TRF-1 - AC: 464 MG 2005.38.04.000464-5, RELATOR: DESEMBARGADORA FEDERAL MONICA SIFUENTES, DATA DE JULGAMENTO: 14/05/2012, SEGUNDA TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: E-DJF1 P.42 DE 26/07/2012).

PROCESSUAL CIVIL - PREVIDENCIÁRIO - BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO DE SALÁRIO-MATERNIDADE À MULHER INDÍGENA - LIMITE MÍNIMO DE IDADE (14 ANOS) - ARTS 9º E 11 DO DECRETO Nº 3.048/99 (INCOMPATIBILIDADE COM OS ARTS. 11 E 13 DA LEI 8.213/91, LEI 6.001/73, **CONVENÇÃO 169 DA OIT** C/C O ART. 5º, § 2º DA CF/88 E NO ART. 231 DA CF/88) - ANTECIPAÇÃO DE TUTELA - ART. 273, I E II DO CPC - OCORRÊNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS - MULTA DIÁRIA - AGRAVO PROVIDO EM PARTE. 1- A antecipação dos efeitos da tutela pressupõe prova inequívoca que convença da verossimilhança da alegação e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, ou que haja abuso de direito de defesa ou manifesto propósito protelatório do réu (art. 273, incisos I e II, do CPC). 2 - Ocorrência, "in casu", dos requisitos legais ensejadores da medida antecipatória. 3 - Não havendo evidência de descumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, a multa deve ser afastada. Não é razoável fixá-la de antemão, no pressuposto de que não virá a ser cumprida a ordem judicial 4 - Agravo de Instrumento

parcialmente provido (TRF-1 - AG: 54663 MG 2005.01.00.054663-3, RELATOR: DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ GONZAGA BARBOSA MOREIRA, DATA DE JULGAMENTO: 01/02/2006, PRIMEIRA TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 13/03/2006 DJ P.48).

Como se pode notar em ambas as jurisprudências houve influência de convenções da OIT, ou seja, a Organização Internacional do Trabalho teve importantíssimo papel nesses casos concretos, pois foram de grande valia as suas normas. Assim, vale ressaltar que, como nos processos trabalhistas a OIT influencia em muitas demandas previdenciárias, pois por muitas vezes o magistrado deve deixar de aplicar a legislação nacional por ser uma convenção mais benéfica ao demandante, assim as convenções e recomendações da OIT ajudam num julgamento mais justo e igualitário, logo deve se tornar uma prática entre os operadores do Direito buscar as normas dessa Organização, para aplicar em seus casos concretos.

Conclui-se assim, que as influências das convenções e recomendações da OIT sobre o Sistema Jurídico Nacional Trabalhista e Previdenciário estão presentes nos diversos julgados na Justiça Trabalhista e Previdenciária, ou seja, os magistrados utilizam-se das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho para decidirem as demandas judiciais, dando melhores condições de julgamento e melhores situações igualitárias, porém existe ainda um déficit na utilização das convenções e recomendações, alguns advogados ainda não se utilizam desses mecanismos para fundamentarem seus casos concretos, assim como os legisladores não utilizam as convenções e recomendações da OIT para ajudar a formular o ordenamento jurídico interno e nem internalizam as convenções no sistema jurídico brasileiro, logo é de extrema importância que essas convenções e recomendações sejam utilizadas no sistema jurídico brasileiro, para melhor julgamento das demandas trabalhistas e previdenciárias, dando assim igualdade a todos aqueles que necessitam de melhores direitos e condições trabalhista e previdenciária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É cediço, que as várias convenções que o nosso país ratificou e incorporou, são de grande importância para o crescimento do país, porém é necessário uma melhora significativa, por outro lado a OIT ajudou e está ajudando, com suas convenções e recomendações a melhorar e a influenciar cada vez mais a nossa legislação trabalhista e previdenciária, como exemplo, a OIT influenciou com suas convenções e recomendações o nosso ordenamento jurídico trabalhista na questão da maternidade da trabalhadora mulher, na hipótese dela trabalhar em horário noturno, influenciou sobre as férias remuneradas, a idade mínima para trabalho nas indústrias, a sindicalização do trabalhador brasileiro, entre outros assuntos que beneficiaram e beneficiam cada vez mais o trabalhador brasileiro.

Em virtude disso existe a relevância das diversas influências que as Convenções e Recomendações da OIT tem sobre o Sistema Nacional Trabalhista e Previdenciário. Com a sua criação, o seu desenvolvimento, os seus membros e a sua estrutura, que é a única Tripartite, a OIT pode trazer mais dignidade para os trabalhadores.

Outro aspecto importante a ser destacado é a importância de seus órgãos, que se denominam Repartição Internacional do Trabalho ou Secretariado da OIT, Conselho de Administração e Conferência Internacional do Trabalho, todos órgãos basilares para o funcionamento da OIT e que tem papel fundamental para a concretização dos diversos direitos trabalhistas e previdenciários.

Deste modo, com o funcionamento dos órgãos da OIT, pode-se ampliar os direitos e garantias de todos os trabalhadores numa escala mundial, ou seja, com essa estrutura tripartite, que se compreende na formação de membros dos Governos, dos Empregadores e dos Trabalhadores, e com os órgãos de administração da organização, esses direitos e garantias puderam ser ampliados e assegurados a todos os empregados.

Outro ponto a ser destacado, está voltado para a Teoria Geral dos Tratados e as diversas Convenções e Recomendações da OIT, pois uma teoria geral é um importantíssimo instrumento para se entender como funciona a sistemática da confecção dos tratados internacionais, mais especificamente sobre as convenções e recomendações formuladas no âmbito da OIT, ou seja, saber como as convenções e recomendações da OIT são confeccionadas e como elas poderão ser incorporadas no Ordenamento Jurídico Pátrio é de extrema importância, além do mais, saber que esses Tratados Internacionais podem trazer grandes benefícios para os trabalhadores, revela que existem outros meios de se garantir maiores direitos para todos aqueles que necessitam de solução em suas demandas trabalhistas

e previdenciárias.

Logo, pode-se notar que quando as Convenções e Recomendações da OIT são incorporadas no Ordenamento Jurídico Nacional, pela sistemática de sua confecção como determina a Teoria Geral dos Tratados, trazer em seu bojo maiores garantias e segurança jurídica a todos os trabalhadores e segurados do sistema de seguridade social, é o principal objetivo desse procedimento, assim as diversas Convenções e Recomendações da OIT em seus variados temas, são de suma importância e entender isso, mostra aos trabalhadores e segurados que esses instrumentos normativos são de extremo valor.

Não obstante, pode-se entender a importância das Convenções e Recomendações da OIT nas decisões das demandas judiciais trabalhistas e previdenciárias, ou seja, embora, se tenha encontrado algumas dificuldades na base teórica do trabalho, pois os Magistrados e operadores do Direito não utilizam com frequência das convenções e recomendações da OIT para fundamentação de suas decisões ou peças processuais, observou-se a relevância desses diplomas legais para que as decisões e embasamentos legais sejam mais justos e proporcionem mais segurança jurídica a todo aquele que busca uma prestação jurisdicional.

Assim, nos breves relatos sobre a Justiça do Trabalho e sobre o Sistema de Seguridade Social, que as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho não são tão utilizadas nas decisões dos Magistrados, porém deve se ressaltar que existe muita relutância por parte dos operadores do direito em utilizar-se desses mecanismos em suas decisões judiciais ou como fundamento em documentos jurídicos, além disso existe o fato de que o Ordenamento Jurídico Brasileiro adota a Teoria Dualista para incorporação de Tratados Internacionais, e isso dificulta ainda mais a utilização desses diplomas, visto a complexidade das regras da teoria adotada, por outro lado seria tão mais simples se o Ordenamento Jurídico Nacional tivesse adotado a Teoria Monista, que por sua vez estabelece apenas a obrigatoriedade da assinatura do Estado na convenção internacional, ou seja, não necessita de um decreto presidencial nem aprovação do Congresso Nacional para que aquela convenção faça parte do ordenamento jurídico interno, porém nessa escolha de teorias, parece-se que neste sentido outros interesses estão à frente dos interesses dos cidadãos.

No entanto, com relação aos Magistrados está acontecendo o inevitável em suas jurisprudências, ou seja, a utilização das convenções e recomendações da OIT nos diversos julgados que tratam de Direito do Trabalho e Previdenciário. Assim observa-se que essas influências ainda não estão acontecendo com muita frequência, visto que muitos dos Operadores do Direito seguem uma classe mais conservadora, mas essas influências estão se tornando cada vez mais frequentes, e isso é muito bom, pois os vários tipos de direitos e

garantias tratados nas convenções e recomendações servem de base para muitos casos concretos e ajudam para que julgamentos sejam mais igualitários.

Portanto, embora de difícil incorporação no ordenamento jurídico brasileiro, as convenções e recomendações da OIT devem ser utilizadas, sejam por Advogados, Magistrados, Procuradores ou qualquer um que opere no Direito Brasileiro, ou seja, a OIT vem fazendo um trabalho de universalização do direito trabalhista e previdenciário, tornando-os um direito universal, para todas as nações, orientando-as para beneficiar cada vez mais os seus povos, e é isso que o Brasil vem fazendo para garantir melhores condições de sua nação, porquanto são diplomas legais de âmbito internacional, ou seja, essas convenções e recomendações da OIT, que a única organização especializada no assunto trabalhista e previdenciário, devem ser utilizadas nas demandas judiciais, pois abordam maiores direitos e garantias a todos os trabalhadores. Ainda existe muito a ser fazer, pois questões Políticas e Econômicas na maioria das vezes vem antes dos Direitos Fundamentais, porém bastante já foi feito e isso não deve ser desperdiçado, as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho estão disponíveis para aquele que quiser utilizar-se, seja como Governo, incorporando em seu ordenamento pátrio, seja como Empregador para com seus empregados ou ainda como Operadores do Sistema Jurídico, garantindo assim maiores direitos e benefícios para todo e qualquer ser humano.

Por tudo, cabe ressaltar que, como dito anteriormente, a adoção pela Teoria Dualista, dificulta muito as incorporações dos Tratados Internacionais no ordenamento jurídico brasileiro, fazendo com que os operadores do Direito não se utilizem dessas normas em casos concretos. Contudo, mesmo com essa dificuldade, é necessário que se faça essa utilização, pois as diversas Convenções e Recomendações da OIT são de extrema importância e importantíssima relevância para as várias demandas judiciais.

Logo, mesmo com os complicados tramites da Teoria Dualista e com os diversos interesses por trás das incorporações dos Tratados Internacionais, deve existir um interesse único, por parte dos operadores do Direito, que será sempre o interesse na Justiça e nos direitos dos trabalhadores, garantindo-lhes melhores condições de trabalho e segurança, assim como para os empregadores que também poderão usufruir de melhores condições de empregabilidade. Assim, a OIT deve prosseguir com o seu papel de uniformizadora e influenciadora das legislações trabalhistas e previdenciárias, buscando sempre mais dignidade a todos os trabalhadores e empregadores, tentando cada vez mais que os Estados se tornem signatários de seus Tratados e que os operadores do Direito possam utilizar-se dessas convenções e recomendações, trazendo assim para a prática direitos e garantias universais.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

ACCIOLY, Hildebrando e outro. **Manual de direito internacional público**. 17ªed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 32.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador**. Disponível em: <http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/artigo_rubia.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2013.

AQUINO, Leonardo Gomes de. **Tratados Internacionais (Teoria Geral)**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 75, abr 2010, p. 01, 03, 04, 05. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7652> Acesso em: 11 jul. 2015.

ARIOSI, Mariângela F. **Os efeitos das convenções e recomendações da OIT no Brasil**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 507, 26 nov. 2004, p. 03, 04. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5946>>. Acesso em: 7 dez. 2013.

BRASIL, Vade Mecum, 19 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 42, 43, 119.

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia), 2015, p. 03. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf> Acesso em: 17 jul. 2015.

CONVENÇÃO DE VIENA SOBRE O DIREITO DOS TRATADOS ENTRE ESTADOS E ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS OU ENTRE ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS. Disponível em: <<http://www.cedin.com.br/wp-content/uploads/2014/05/Conven%C3%A7%C3%A3o-de-Viena-sobre-o-Direito-dos-Tratados-entre-Estados-e-Organiza%C3%A7%C3%B5es-Internacionais-ou-entre-Organiza%C3%A7%C3%B5es-Internacionais.pdf>> Acesso em: 11 jul. 2015.

COOPERAÇÃO TÉCNICA. PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013, p. 03. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/assuntos-internacionais/cooperacao-tecnica/>>. Acesso em 17 jul. 2015.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2. ed., México, D.F.: Porrúa, v. 1, 1943, p. 280.

DECRETO LEGISLATIVO. Nº 496, DE 2009. Aprova o texto da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em Viena, em 23 de maio de 1969. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=259313>> Acesso em 11 jul. 2015.

DECRETO. Nº 1.256, DE 1994. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra,

em 19 de junho de 1981, 1994, p. 01 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm> Acesso em 30 jun. 2016.

DECRETO. Nº 19.841, DE 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas, 1945, p. 55 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm> Acesso em 11 jul. 2015.

DECRETO. Nº 7.030, DE 2009. Promulga o texto da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em Viena, em 23 de maio de 1969, 2009, p. 04, 05, 07, 09, 10, 13, 20, 21. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm> Acesso em 11 jul. 2015.

DUARTE, Icaro de Souza. **Monismo Jurídico versus Pluralismo Jurídico: uma análise à luz do direito do trabalho**, 2014, p. 02. 03. Disponível em: <<http://icaroduarte.jusbrasil.com.br/artigos/121943432/monismo-juridico-versus-pluralismo-juridico>> Acesso em: 28 jun. 2016.

FILIPPO, Filipe de. **Os princípios e objetivos da Seguridade Social, à luz da Constituição Federal**, 2007, p. 01, 02. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2012> Acesso em: 23 jul. 2015.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT**. Revista de Informação Legislativa, Brasília: Senado Federal, ano 38, n. 150, abr./jun. 2001, p. 195, 404.

FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, 2014, p. 01, 02, 03, 04, 05. Disponível em: <www.cursofmb.com.br/arquivosprof/FUNDAMENTOS%2520E%2520FORMACAO%2520HISTORICA%2520DO%2520DIREITO%2520DO%2520TRABALHO18022014.doc+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> Aceso em: 21 jul. 2015.

História da OIT, 2015, p. 01. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conhe%C3%A7a-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 17 jul. 2015.

LAMERA, Larissa Martins. **Acordos Internacionais de Previdência Social**. Informe da Previdência Social - 1, 2007, vol. 17, nº 08. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/docs/pdf/informe%202007-08.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

LEARY, Virginia. **A International labour conventions and national law: the effectiveness of the automatic incorporation of treaties in national legal systems**. The Hague: Martinus Nijhoff, 1982, p. 35, 41, 44, 50; e MIROLO, René R.; SANSINENA, Patricia J. **Los convenios de la OIT en el derecho del trabajo interno**. Córdoba: Advocatus, 2010, p. 87, 89.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: RT, 2013, p. 1075-1091. 2 vide SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito**

internacional do trabalho. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1986, p. 176.

_____. **Direito dos tratados.** São Paulo: Ed. RT, 2011, p. 341-388.

_____. **INTEGRAÇÃO DAS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS DA OIT NO BRASIL E SUA APLICAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DO PRINCÍPIO PRO HOMINE.** Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35> Acesso em: 18 jul. 2015.

_____. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis.** 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Ed. RT, 2013, p. 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 87, 88, 89, 90, 91, 93. 8Cf.

MELLO, Celso Albuquerque de. **Direito internacional Público.** Rio de Janeiro: Renovar, 2004, v. I, p. 108, 116, 117.

MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/>>. Acesso em: 02 mai. 2014.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 2015, p. 02, 03. Disponível em: <<http://www.mre.gov.br>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social_04_05.asp>. Acesso em: 21 jul. 2015.

MIROLO, René R.; SANSINENA, Patricia J. **Los convenios de la OIT en el derecho del trabajo interno.** Córdoba: Advocatus, 2010, p. 99, 100.

OIT. Constituição. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2015.

OIT. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Informe do Diretor Geral. Disponível em: <<http://www.oitamericas2006.org>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

OIT: O QUE É, COMO FUNCIONA – TRAINING. ITCILO. IT. Disponível em: <http://training.itcilo.it/actrav/ils_pt/Transparencias/OitComoFunciona.ppt>. Acesso em: 04 jul. 2014.

OLIVEIRA, Bárbara da Costa Pinto. **A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ASPECTOS INSTITUCIONAIS, PODER NORMATIVO E ATUAÇÃO,** 2012, p. 01, 02, 05, 13, 14. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D3-06.pdf>>. Acesso em: 04 jul. 2014.

OLIVEIRA, Lamartino França de. **Direito Previdenciário.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

ONUBR – Nações Unidas no Brasil. OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Disponível em: < <http://nacoesunidas.org/agencia/oit/>> Acesso em: 17 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. ONUBR – Nações Unidas no Brasil, 2014, p. 02, 04. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>>. Acesso em: 14 jul. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Direito Brasil Publicações. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A2.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT-LISBOA Trabalho Digno Para Todos, 2010, p. 01, Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01a_pt.htm>. Acesso em: 25 jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Promovendo o Trabalho Decente. Escritório no Brasil, 2013, p. 01, 02. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 29 nov. 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo e BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. **Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Histórico Institucionais e Econômicos.** Lex Magister, 2014, p. 01, 02, 03, 04, 05. Disponível em: <http://lexmagister.com.br/doutrina_24301422 ESTRUTURA DA ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO ASPECTOS HISTORICO INSTITUCIONAIS E ECONOMICOS.aspx>. Acesso em: 01 jul. 2014 e Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=591&tmp_secao=24&tmp_topico=direitointernacional> Acesso em: 17 jul. 2015.

PEREIRA DE ARAÚJO, João Hermes. **A processualística dos atos internacionais.** Rio de Janeiro: MRE, 1958, p. 131.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo.** Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República, 1965, p. 233, 235, 237.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado – Incluindo Noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário.** Salvador; Editora JusPODVM; 7ª Ed.; 2015.

PRESTES, Lisiê Ferreira. **Tratados Internacionais.** Ed. Nº. 752. Ano 2011, p. 08. Disponível em: <<http://t.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2266>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

REZEK, José Francisco. **Direito dos tratados.** Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 160, 161.

_____. **Direito Internacional Público.** São Paulo: Saraiva, 1989, p. 12, 14, 60, 63.

ROSA, André Luís Cateli. **TRATADOS INTERNACIONAL – A Ordem Jurídica Brasileira.** São Paulo; Editora Letras Jurídicas; 1ª Ed.; 2011.

SILVA, Antonio Pedro Ferreira da. **Sistema de seguridade social.** Revista Jus Navigandi,

Teresina, ano 19, n. 3938, 13 abr. 2014, p. 02. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/27644>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SILVA, Moacyr Motta da. **Tratados Internacionais**. Itajaí – SC. abr. 2004.

SOARES, Carina de Oliveira. **Os tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro: análise das relações entre o Direito Internacional Público e o Direito Interno Estatal**. Ano: 2011, p. 01, 02. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9431&revista_cade_mno=11>. Acesso em: 28 jun. 2016.

SOUZA, Zoraide Amaral de. Livre Docente/Doutora/Mestre pela UGF. Professora do Mestrado da FDC. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006. **A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT**, 2006, p. 429, 430, 433, 434, 444, 442, 445. Disponível em: <<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Zoraide.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1986, p. 174, 176, 186, 187.

_____. **Direito Internacional do Trabalho; com as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil**. 2. ed. atual. e ampl. São Paulo: Editora LTr, 1987.

_____. MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. 2, 20. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e Lima Teixeira. São Paulo: LTr, 2002, p. 1.491.

Teoria Geral dos Tratados Internacionais. Disponível em: <<http://resumosdireito.blogspot.com.br/2014/03/teoria-geral-dos-tratados-internacionais.html>> Acesso em: 18 jul. 2015.

TORRES, Fabio Camacho Dell'Amore. **Seguridade social: conceito constitucional e aspectos gerais**, 2012, p. 02. 03. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11212> Acesso em: 23 jul. 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO - RO: 00029481820135010482 RJ, RELATOR: ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO, DATA DE JULGAMENTO: 30/04/2014, DÉCIMA TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 23/05/2014. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em 29 set. 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO - RO: 00114153220135010014 RJ, RELATOR: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, DATA DE JULGAMENTO: 08/04/2015, SÉTIMA TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 24/04/2015. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em 29 set. 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO - RO: 00006857120105040017 RS 0000685-71.2010.5.04.0017, RELATOR: FLÁVIA LORENA PACHECO, DATA DE JULGAMENTO: 24/01/2013, 17ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em 29 set. 2015.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL 1ª REGIÃO - AC: 464 MG 2005.38.04.000464-5, RELATOR: DESEMBARGADORA FEDERAL MONICA SIFUENTES, DATA DE JULGAMENTO: 14/05/2012, SEGUNDA TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: E-DJF1 P.42 DE 26/07/2012. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em 29 set. 2015.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL 1ª REGIÃO - AG: 54663 MG 2005.01.00.054663-3, RELATOR: DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ GONZAGA BARBOSA MOREIRA, DATA DE JULGAMENTO: 01/02/2006, PRIMEIRA TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 13/03/2006 DJ P.48. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em 29 set. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO- RR: 9609720135120047, RELATOR: RENATO DE LACERDA PAIVA, DATA DE JULGAMENTO: 09/09/2015, 2ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: DEJT 18/09/2015. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em 29 set. 2015.

VALTICOS, Nicolas. **Derecho internacional del trabajo**. Trad. José Mª Treviño. Madrid: Tecnos, 1977, p. 234-235.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho**. Atualizado até abril de 2009. 3. ed. Curitiba: Editora IESDE Brasil S.A, 2009.