

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ASPECTOS INSTITUCIONAIS, PODER NORMATIVO E ATUAÇÃO

Bárbara da Costa Pinto Oliveira *

*1. Aspectos Históricos 2. Fundamentos 3.
Instrumentos Jurídicos 4. Aspectos Institucionais
5. Programas Principais 6. Conclusão 7.
Referências bibliográficas*

1. ASPECTOS HISTÓRICOS

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.¹ Interessante notar que a qualidade de membro da Sociedade das Nações não era requisito para ser membro da OIT.

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.² Este tratado afirmou em seu preâmbulo a tríplice justificativa (política, humanitária e econômica) para a criação de uma organização internacional tendo como objeto o 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.

A tese de internacionalização das normas do trabalho primeiro surgiu no século XIX, lançada pelo industrial socialista da Grã Bretanha Robert Owen (1818), ampliada pelo professor da Sorbonne Louis Blanqui (1838), defendida pelo industrial alsaciano Daniel

* Professora de Direito Internacional do Unicentro Newton Paiva, Especialista em Direito e Doutoranda em Direito Econômico pela UFMG.

¹ SILVA, 2002, pg. 321

² SUSSEKIND, 1998, pg. 17

Legrand (1841), incluída no Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848) e advogada pelo Papa Leão XIII na Encíclica *Rerum Novarum* (1891).

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.³ Cumpre 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 estropava a limitada idéia 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.

Por seu turno, com o nascimento do direito sindical e a sua expressão, a tese da internacionalização ganhou bastante força, tendo ganhado espaço no Congresso Trabalhista de Lyon (1877) e no Congresso Socialista de Paris (1889). Mesmo durante a guerra, foi debatido em Leeds (1916), Estocolmo (1917) e Búfalo (1918) e ainda, em Berna (1919). Nessa fase, as *trade unions* da Grã Bretanha, a *Confédération Générale du Travail* da França e a *American Federation of Labour*, sob a presidência de Samuel Gompers, insistiram na participação dos trabalhadores na Conferência de Paz de Versailles. Assim, Gompers presidiu a Comissão de Legislação Internacional do Trabalho da Conferência de Versailles, que em seu bojo consagrou o Direito do Trabalho como novo ramo da Ciência Jurídica e criou a OIT, com a participação de representantes dos empresários e dos trabalhadores na sua Assembléia e no seu órgão colegiado de Administração, de modo a universalizar seus princípios.⁴

A OIT foi então constituída com a seguinte estrutura: Conferência Internacional do Trabalho (Assembléia Geral), Conselho de Administração (Conselho-direção) e Repartição Internacional do Trabalho (Secretaria Técnico Administrativa). A idéia do tripartismo (governos, empregadores e empregados juntos) constitui um dos pilares da entidade e se baseia 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

³ PEREIRA et QUADROS, 2001, pg. 554

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.

O disposto no preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versailles e os artigos referentes à OIT foram transportados, em 1919, para a primeira Constituição da Organização. Em outubro de 1946, na 29ª Reunião da Conferência em Montreal, foi reformada a Constituição devido à criação das Nações Unidas e a aprovação da Carta de São Francisco, além do acordo ONU – OIT, em virtude do qual as Nações Unidas reconheceram a OIT como um organismo especializado, competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com seu instrumento básico, para o cumprimento dos propósitos nele expostos (art. 57 e 63 da Carta). Um pouco antes, em maio de 1944 foi aprovada a Declaração da Filadélfia, uma declaração solene na qual se definiram os objetivos da OIT, iniciando-se assim uma nova fase na afirmação dos princípios preconizados em 1919.

2 FUNDAMENTOS

Conforme exposto, a OIT surgiu em 1919 no Tratado de Versailles que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Apesar de ter se iniciado como uma organização autônoma no âmbito da Sociedade das Nações, com a extinção desta, tornou-se consensualmente, em 1946, um organismo especializado dentro do sistema da ONU.⁵ Já o Pacto da Sociedade das Nações previa, em seu artigo 24, a possibilidade – e mesmo obrigação – das organizações criadas antes ou depois do surgimento da SDN, de submeterem-se ao seu controle:

Artigo 24.

1. Todas as repartições internacionais anteriormente estabelecidas por tratados coletivos serão postas, se as partes contratantes nisso assentirem, sob a autoridade da Sociedade. Todas as outras repartições internacionais e todas as comissões para a solução de questões de interesse internacional, que forem ulteriormente criadas, serão postas igualmente sob a autoridade da Sociedade.

⁴ SUSSEKIND, op. cit., pg. 18 e 19

⁵ SILVA, op. cit., pg. 319

Com o advento da ONU, apareceram também as organizações especializadas dentro do chamado “sistema das Nações Unidas”, organizações estas que ou já existiam de forma independente no sistema internacional ou seriam criadas com autonomia, para colaborar na consecução dos fins estabelecidos pela Carta de São Francisco, objetivando em grau último a manutenção da paz mundial. A cooperação entre a ONU e as chamadas agências especializadas se dá formalmente por tratados inter-organizações internacionais que firmam amplas responsabilidades e formas de atuação. São tais acordos tratados internacionais preparados pelo Conselho Econômico e Social e aprovados pela Assembléia Geral, restando ao primeiro a tarefa de, ainda, coordenar as atividades da agência através de consultas e recomendações, além de poder exigir relatórios e participar de suas reuniões.⁶ Assim prevê o artigo 63 da Carta das Nações Unidas:

Artigo 63

1. O Conselho Econômico e Social poderá estabelecer acordos com qualquer das entidades a que se refere o art. 57, a fim de determinar as condições em que a entidade interessada será vinculada às Nações Unidas. Tais acordos serão submetidos à Assembléia Geral.
2. Poderá coordenar as atividades das entidades especializadas por meio de consultas e recomendações às mesmas e de recomendações à Assembléia Geral e aos Membros das Nações Unidas.

Tais agências especializadas apresentam como características estarem vinculadas à ONU por um acordo internacional entre organizações. No entanto, são organizações de caráter nitidamente intergovernamental pois são criadas por Estados (a OIT foi criada pelos 29 Estados que assinaram o Tratado de Versailles de 1919), devem agir no limite de suas atribuições e de seu objeto social, devem ter sede própria, manter membros e funcionários de pelo menos três Estados, possuem personalidade jurídica internacional distinta de seus membros. As agências especializadas como a OIT, portanto, apesar de serem organizações internacionais vinculadas à ONU, são autônomas porque desenvolvem atividades que lhe são próprias; possuem estrutura administrativa autônoma e orçamento próprio; tem sede diferenciada e seus membros nem sempre são membros da ONU; possuem personalidade jurídica internacional em seu próprio tratado instituidor, podendo solicitar pareceres à Corte Internacional de Justiça. Conforme se

⁶ SILVA, op. cit. pg. 320

verá adiante, a OIT tem os três órgãos fundamentais para a existência de uma organização internacional, quais sejam uma Assembléia, um Conselho e uma Secretaria.

No que tange à filiação, existem duas categorias de membros, que se diferenciam quanto à sua admissão: i) os membros de pleno direito – membros que em 1º de novembro de 1945 já pertenciam à OIT e ii) novos membros – membros que entraram após esta data seja pela por uma declaração forma dirigida ao Diretor Geral, aceitando às obrigações previstas na Constituição da OIT, desde que já seja membro das Nações Unidas; ou através da admissão por voto favorável de 2/3 dos delegados, incluindo o voto de 2/3 dos delegados dos Governos presentes e votantes, se não for o candidato membro da ONU.⁷

Um Estado pode retirar-se da Organização desde que denuncie a Constituição com um pré-aviso de dois anos. Em novembro de 1977 os Estados Unidos fizeram uso desta faculdade que a Constituição da OIT confere. No entanto, o Estado que denuncia não fica dispensado de cumprir as convenções que ratificou, sendo esta uma das especificidades da organização.⁸ A OIT conta com 175 membros, entre os quais a Rússia, a França, o Reino Unido, a República Popular da China e os Estados Unidos, que reentraram em 1980. Tem representação paritária de governos destes 175 Estados e de organizações de empregadores e de trabalhadores. Mesmo tendo sua sede em Genebra, conta com uma rede de escritórios em todos os continentes, com um orçamento regular provindo de contribuições de seus Membros, suplementado por contribuições dos países industrializados para programas e projetos especiais específicos. No biênio 2000-2001, o seu orçamento foi de US\$ 467 milhões, dos quais apenas 20% eram provenientes de contribuições regulares.⁹

2.1 Princípios Norteadores

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.

⁷ PEREIRA e QUADROS, 2001, pg. 555

⁸ PEREIRA e QUADROS, op. cit. pg., 555

⁹ <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/index.htm>

Os princípios fundamentais da Organização são definidos na Declaração da Filadélfia de 1944, quais sejam:¹⁰

- 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.

O tripartismo é um conceito, ou princípio, que rege a própria existência da organização. Ele 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.

Segundo Albert Thomas, estadista francês que foi o primeiro Diretor da organização (1919-1932), 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”.¹¹ Além da Recomendação 113 (1960), das resoluções da Conferência de 1971 e 1977 sobre tripartismo, merece especial atenção a Convenção 144 (1976), que ampliou o seu campo de atuação, ao estabelecer, para os Estados que a ratificaram, a obrigação de por em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho. O mesmo deve acontecer quando um Estado decide denunciar uma norma da OIT.

2.2 Objetivos Gerais e Objetivos Estratégicos

¹⁰ www.ilo.org

¹¹ SUSSEKIND, 1998, pg. 24

A OIT se pauta pelos seguintes fins gerais:

- a) o pleno emprego e a melhoria do nível de vida dos trabalhadores;
- b) o emprego dos trabalhadores em ocupações em que possam encontrar a sua plena realização e, assim, contribuir para o bem comum;
- c) o fomento da formação profissional;
- d) o incremento da possibilidade dos trabalhadores participarem de forma eqüitativa nos frutos do progresso em matéria de salários, assegurando um salário mínimo vital;
- e) a negociação livre e efetiva de contratos coletivos de trabalho;
- f) a segurança social;
- g) a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, em todas as suas ocupações;
- h) a proteção da infância e da maternidade;
- i) um nível adequado de alimentação, vida e cultura;
- j) a garantia de uma igualdade de oportunidades nos campos profissional e educativo.

Em 1998, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, tendo sido estabelecidos os seguintes objetivos estratégicos para a Organização:

- a) Promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho através de um sistema de supervisão e aplicação de normas;
- b) Promover melhores oportunidades de emprego/renda para as mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade;
- c) Aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social;
- d) Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

2.3 Função Normativa

Do acima exposto resulta que a OIT tem uma missão de extrema importância em matéria de dignidade do ser humano, do trabalho e de suas famílias. Para sua execução, a OIT dispõe fundamentalmente de dois instrumentos jurídicos: as convenções e as recomendações, a serem aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho por maioria de 2/3, sendo que as primeiras serão obrigatórias uma vez ratificadas pelos Estados enquanto as segundas tem cunho indicativo, como linhas gerais, para as

legislações dos Estados membros. Entre 1919 e 2001, 183 convenções e 189 recomendações foram adotadas pela OIT, todas lidando basicamente com assuntos relacionados à Justiça Social.

As convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo, que devem ser submetidos a ratificação pelos Estados Membros que queiram por elas se obrigar. Tais convenções terão natureza:¹²

- i) auto-aplicáveis, quando suas disposições não requererem regulamentação complementar para serem aplicadas pelos Estados que a ratifiquem;
- ii) de princípios, conquanto dependam, para sua efetiva aplicação, da adoção de lei ou outros atos regulamentares pelos países que as ratificarem, ressalvada a hipótese de preexistência da norma interna compatível.
- iii) promocionais, que fixam determinados objetivos e estabelecem programas para sua consecução, os quais devem ser atendidos pelos Estados que as ratificam mediante providências sucessivas, a médio e longo prazo.

É ainda importante ressaltar a questão da flexibilidade das normas da OIT, critério estabelecido de modo a que todos os membros, independente do seu grau de desenvolvimento, possam ratificar e consigam implantar as normas da Organização em seu ordenamento interno. Principalmente a partir da década de 70, muitas convenções passaram a conter apenas princípios gerais, tornando necessária a adoção simultânea de recomendações complementares com disposições mais detalhadas. As formas de flexibilidade incluem a possibilidade de aceitação parcial de uma convenção; de exclusão de sua aplicação determinados setores de atividade, categorias de trabalhadores ou zonas do país; a inclusão de cláusulas escalonadas, que tornem possível a ratificação em diferentes níveis de obrigações substantivas; a adoção de soluções opcionais para um problema. Finalmente, as convenções da OIT que tratem de direitos humanos do trabalhador não aceitam fórmulas de flexibilidade.

Em regra, as convenções da OIT estabelecem que sua vigência se dá doze meses após o registro de duas ratificações, com duração indeterminada. Ela entrará em vigor, em

relação a cada Estado Membro, doze meses após a data em que houver sido registrada sua ratificação, desde que já vigore no âmbito internacional. O prazo de validade de cada ratificação é de dez anos, quando só então poderá ser denunciada. Decorrido um prazo de doze meses, passados os dez anos, a faculdade de denunciar renascerá após o decurso do segundo decênio, aplicando-se a mesma regra. Aos decênios que se sucedem. Toda denúncia só surtirá efeitos doze meses após o seu registro na Secretaria da OIT.

Todos os instrumentos são passíveis de revisão pela Conferência e caso isto aconteça, a convenção primitiva não mais permanece aberta para ratificação, embora continue vigorando para aqueles Estados que a ratificaram e deixaram de aderir ao instrumento de revisão.

De acordo com o artigo 19 da Constituição da OIT, os Estados Membros devem submeter às autoridades nacionais competentes as convenções e recomendações adotadas pela OIT, dentro de 12 a 18 meses da data de adoção. Ainda de acordo com este artigo, os Membros devem submeter relatórios justificando a não-ratificação de alguma convenção e também elencando as dificuldades encontradas na implementação das convenções e recomendações, os prazos para a consecução do objetivo previsto da convenção não ratificada; isto é, ainda que um membro decida não se obrigar em determinado assunto através da ratificação, ele deverá informar ao Diretor-Geral da OIT, em intervalos regulares, ou ao Conselho de Administração se solicitado, sobre como o assunto objeto da convenção tem sido enfrentado pela sua legislação e instituições internas.

Finalmente, de acordo com o artigo 22, também os Estados que tenham ratificado as normas da OIT devem submeter relatórios bi-anuais à Secretaria da OIT, informando quais as medidas foram tomadas para efetivar tais normas e como os princípios da OIT estão sendo concretizados naquele país. Para o exercício da função de fiscalização, o Comitê de aplicação de convenções e recomendações -instituído em 1926 e composto de 25 membros indicados pelo Diretor Geral e escolhidos pelo Conselho de Administração – tem papel fundamental na análise dos relatórios e no apontamento de

¹² SUSSEKIND, 1998, PG. 32

observações ou formulação de pedidos aos países membros. Todos os anos são designados os membros deste Comitê que trabalham a lista de pauta da Conferência, podendo ainda estabelecer uma lista especial de assuntos para o ano. Ainda, uma comissão de 200 especialistas realiza os estudos, juntamente a este comitê, para averiguar a implementação das normas internacionais do trabalho no mundo.

Já a Repartição Internacional do Trabalho (Secretaria da OIT) fica incumbida de receber denúncias ou reclamações de descumprimento das normas da OIT por membros, formuladas tanto por organizações representantes dos empregados quanto por entidades representativas dos empregadores (art. 24 e 25). Os artigos 26 a 29 e 31 a 33 prevêm a possibilidade de um Membro apresentar uma denúncia contra outro Membro, por descumprimento de uma convenção ratificada por este último. Toda a solução de controvérsias se dá no seio do Conselho de Administração que processa todo tipo de denúncia e abre prazo para resposta, podendo também abrir um inquérito, dependendo do assunto envolvido. Os recursos contra decisão proferida em discussões entre Estados Membros deverão ser apresentados na Corte Internacional de Justiça. Finalmente, a primeira reclamação que se deu sob esta forma foi de Gana contra Portugal, e dizia respeito à Convenção para Abolição do Trabalho Forçado nos Territórios Africanos, de 1957.¹³

Também foi criado, em 1951, um procedimento especial para a promoção da liberdade de associação, com o estabelecimento do Comitê para a Liberdade de Associação (ou Comitê de Liberdade Sindical). Este é composto por nove membros (três de cada categoria), incumbido de apresentar ao Conselho relatórios com conclusões e recomendações para os Estados Membros, nos temas de sua competência. Este Comitê tem a tarefa de apurar os fatos, podendo ainda promover a conciliação entre os interessados, desde que haja o consentimento do Estado. Em poucos casos utilizou-se este procedimento, no entanto, em 1992, este Comitê visitou a África do Sul e fez recomendações à OIT e ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas. O Comitê, então, em 1994, analisou o relatório enviado pela África do Sul e desta maneira criou-se nesta década de 90 uma cultura de enviar correspondentes ou representantes individuais da OIT para auxiliar os Membros em dificuldades específicas (Argentina em

¹³ SHAW, op. cit., pg. 251

1990, com questões sindicais e República Dominicana em 1991, com o problema dos trabalhadores haitianos que trabalhavam naquelas plantações de cana).¹⁴

3 INSTRUMENTOS JURÍDICOS

3.1 A Constituição da OIT

Em 1944, em face dos efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo à sua Constituição, que data de 1919. Portanto, o texto em vigor da Constituição da OIT, foi aprovado na 29^a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal, 1946) e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26^a Reunião da Conferência (Filadélfia, 1944). A Constituição, assim revista, substituiu a adotada em 1919 e que fora emendada em 1922, 1934 e 1945. Sua vigência teve início em 20 de abril de 1948. Já a revisão de 1946, sofreu emendas em 1953, 1962 e 1972 e grandes modificações em 1986.¹⁵ Então, em 1998 foi aprovada a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, um documento que foi a reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas convenções fundamentais da OIT, ainda aquelas que não tenham sido ratificadas pelos Estados Membros.

Das 183 Convenções da OIT aprovadas até junho de 2001, as deliberações da estrutura tripartite da organização designaram oito (8) como fundamentais, as quais integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998). Essas convenções devem ser ratificadas e aplicadas por todos os Estados Membros da OIT. Outras quatro (4) convenções referem-se a assuntos de especial importância e foram consideradas prioritárias. Todas as outras convenções foram classificadas em doze (12) categorias.¹⁶

As doze Convenções Fundamentais são:

¹⁴ SHAW, op. cit., pg. 252

¹⁵ SUSSEKIND, 1998

¹⁶ <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/index.htm>

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.

Convenções Prioritárias:

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.

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.

As normas internacionais do trabalho devem ser universais, para que todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento social e econômico, as possam ratificar e implantar, também devem ser, de acordo com a OIT, escritas com certa flexibilidade, permitindo a sua adequação à realidade de cada país. As deliberações tripartites, por sua vez, devem assegurar que uma determinada norma seja viável,

podendo realmente ser aplicada pelos países que a ratificarem. Nesse sentido, as normas internacionais são sensíveis a mudanças, podendo ser revisadas.

4 ASPECTOS INSTITUCIONAIS

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. Reúne-se anualmente, em junho, congregando delegados, conselheiros e assessores dos Estados Membros, além de representantes da ONU e de Organizações Não Governamentais que tenham *status* consultivo na ONU. Cada Estado-Membro tem direito a apresentar quatro delegados: dois representantes do governo, um representante dos empregados e outro dos empregadores. Estes últimos são escolhidos pelas respectivas entidades de classe com representação nacional dentro de Estado. Pode, ainda, a delegação se fazer acompanhar de dois conselheiros.

São atribuições da Conferência:

- a) adotar e resolver as questões atinentes às convenções, recomendações e resoluções internacionais, tendentes a transformarem-se em direito positivo perante seus Estados-Membros
- b) examinar a forma de aplicação das convenções ratificadas pelos Estados-Membros;
- c) decidir acerca da admissão na OIT dos Estados que não sejam membros da ONU;
- d) aprovar as credenciais dos delegados às suas sessões e o orçamento da Organização, que é co-financiado pelos Estados-Membros.
- e) resolver acerca do orçamento da entidade.

Funcionam dentro da Conferência diversas comissões técnicas especializadas. Finalmente, os delegados votam individualmente, independentemente da representação que lhes é confiada.

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. Compões 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 considerável¹⁷, 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, sediado em Genebra, e o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, com sede em Turim. Outrossim, 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.

5 PROGRAMAS PRINCIPAIS

A OIT executa uma variedade de programas, projetos e atividades de informação, pesquisas e estudos e ações de cooperação técnica realizados por diversos departamentos e serviços técnicos, através dos programas *InFocus* do escritório de Genebra, e por uma rede de escritórios regionais, de área, e equipes técnicas multidisciplinares de apoio a atividades regionais e nacionais.

¹⁷ Alemanha, Brasil, China, EUA, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia.

Tais programas dividem-se, basicamente, em quatro tipos: i) Programas *InFocus*, concentrados em temas de especial relevância para a OIT; ii) Programas especiais, focados principalmente em algum objetivo estratégico ou na produção de serviços intermediários ou suplementares (e.g. estatísticas do trabalho, banco de dados sobre segurança e saúde no trabalho); iii) Atividades para Empregadores; iv) Atividades para Trabalhadores. Há, ainda, mais duas categorias de programas: v) atividades regionais e vi) atividades setoriais. Estes quatro últimos visam a atender a questões de relevância e interesse especial para governos, empregadores e trabalhadores, bem como para regiões e setores de atividade específicos.

A competência de atuação da OIT é amplíssima porque:

a) *ex ratione materiae*, não se limita a questões específicas do Direito do Trabalho e Previdência Social;

b) *ex ratione personae*, não se circunscreve aos sujeitos da relação de emprego, às associações sindicais e às pessoas vinculadas aos sistemas de seguro social.

5.1 Atuação da OIT no Brasil

No Brasil, a OIT tem mantido representação desde 1950, com programas e atividades que têm refletido os objetivos da Organização ao longo de sua história. Hoje, o escritório da OIT em Brasília atua na promoção dos objetivos estratégicos da Organização, com atividades próprias e em cooperação com os demais escritórios, especialmente o regional (Lima), e o central (Genebra), além da Equipe Técnica Multidisciplinar (Santiago). Tais atividades visam ao aperfeiçoamento das normas e das relações trabalhistas, das políticas e programas de emprego, formação profissional e proteção social

O Escritório brasileiro, além de contar com o apoio *ad hoc* de especialistas do Escritório Central em Genebra, e das equipes mencionadas acima, tem ainda o suporte do Centro Internacional de Formação da OIT em Turim, e do Centro Interamericano de Investigação e Documentação sobre Formação Profissional (CINTERFOR) da OIT em Montevidéu.

O escritório conta também com a colaboração técnica de alguns especialistas nacionais nas áreas temáticas de direito e relações de trabalho, segurança saúde no trabalho, certificação de competências, diversidade. Os dois projetos desenvolvidos hoje pelo escritório brasileiro, que detêm a maior relevância são: a) Projeto Nacional de Combate ao Trabalho Escravo e b) IPEC - Programa Internacional de Erradicação do Trabalho Infantil.

O primeiro projeto tem como macro-objetivo o fortalecimento de ações de combate ao trabalho forçado, principalmente com a otimização de mecanismos de coordenação entre órgãos e, em especial, do papel da Fiscalização Móvel (MTE) e de seus principais parceiros. Entre as prioridades do Projeto está a necessidade de se criar um sistema de dados preciso, consolidando informações de membros do Grupo Executivo de Erradicação do Trabalho Forçado (GERTRAF) e proporcionando dados para planejamento das operações de inspeção e monitoramento de sua eficácia.

Outro componente do projeto inclui a execução de um plano de trabalho nacional que integre os esforços dos membros do GERTRAF nos âmbitos federal, estadual e municipal, reforçando e ampliando seu papel para a promoção de ações conjuntas. O projeto apoiará o GERTRAF não só na elaboração como também na implementação do referido plano. Como objetivo do projeto também está prevista a capacitação de recursos humanos das principais entidades para aumentar a eficiência das ações de combate ao trabalho forçado, promovendo assim o fortalecimento da capacidade de agências nacionais no combate ao trabalho forçado e o debate sobre os papéis e responsabilidades dos diferentes órgãos envolvidos.

Ainda no âmbito do projeto, deverá ser oferecida assistência técnico-financeira para ampliar a capacidade de atuação e de estruturação da unidade de inspeção móvel e de seus principais parceiros. Também está previsto apoio às ações nacionais para fortalecer a aplicação da lei e a observância das Convenções nº 29 e 105 da OIT ratificadas pelo Brasil.

Como segundo macro-objetivo, o projeto pretende reabilitar trabalhadores resgatados e evitar seu retorno ao trabalho forçado por intermédio da criação de programas de prevenção e reabilitação que incluam levantamento de necessidades de emprego/renda

tanto de homens quanto de mulheres em áreas selecionadas conhecidas como fontes usuais de trabalho forçado; para isso, prevê-se a concepção e implementação de dois programas-piloto de ação, em municípios selecionados, para dar assistência e promover a geração de renda dos trabalhadores resgatados e de suas famílias.

Já o segundo projeto, levado a cabo em todo o mundo com afinco desde a década de 90, tem no Brasil um dos principais focos, não só pelo seu tamanho geográfico, mas também pelas estruturas de migração dentro do território nacional, acrescidos dos altos índices de prostituição infanto-juvenil e evasão escolar, associados a remuneração nacional média extremamente baixa e sistema previdenciário precário. O projeto de erradicação do trabalho infantil no Brasil teve como principal foco as carvoarias espalhadas pelo país, tendo contado com o apoio efetivo do Ministério Público do Trabalho para a apuração das denúncias, da Assistência Social pública e privada na recuperação das crianças e de entidades governamentais e não governamentais.

Na execução de ambos os projetos, a OIT apoia-se na sua estrutura tripartite, buscando ampliar o diálogo social no âmbito das estruturas institucionais, engajando trabalhadores, empregadores e governo e também ONGs de maneira mais estreita e ativa, na luta da prevenção e eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil no Brasil.

6 CONCLUSÃO

Em conclusão, pode-se perceber que a Organização Internacional do Trabalho tem um papel de extrema importância na concretização dos direitos humanos essenciais previstos na Declaração dos Direitos do Homem da ONU. Não só ela trabalha incessantemente pelo direito ao trabalho e à remuneração justa, como também idealiza a liberdade de associação e de expressão, através do incentivo ao sindicalismo, à livre escolha da profissão e da profissionalização.

Dada a sua importância, o primeiro discurso feito pelo Presidente Lula na ONU foi realizado na OIT, em junho de 2003, quando ele ressaltou que aquela visita fora proposital, devido à sua convicção de que a manutenção da paz mundial só poderia ser feita com a promoção do direito ao trabalho. Reafirma-se, assim, a crença brasileira

nesta instituição. Durante sua visita à OIT, o Presidente Lula e o Diretor Geral da organização, o chileno Juan Somavia assinaram um memorando de entendimento prevendo a cooperação entre o Brasil e a instituição na implementação de um programa para promoção do "trabalho decente", fundado na geração de postos de trabalho, microcrédito, emprego para os jovens, melhora do sistema previdenciário, tripartismo e diálogo social, além do combate ao trabalho infantil, à exploração sexual de crianças, ao trabalho forçado e à discriminação nos locais de trabalho.

Cumpramos ressaltar que este ideal tripartite é de extrema importância para que se construa um direito internacional do trabalho que prime pelo ser humano como um fim em si mesmo, não categorizado. A OIT, além de todo o papel desempenhado e exposto neste trabalho, ainda tem sua importância fundada no fato de ser um foro de negociação e de debate de idéias de múltiplas categorias, o que lhe possibilita adquirir legitimidade.

Além disso, à medida em que trabalhadores e empregadores têm ali representação autônoma, podendo inclusive votar diferentemente dos Estados de sua nacionalidade, constrói-se um direito internacional que não é mais puramente estatal, escapando da concepção realista das relações internacionais que prevê que apenas os Estados são sujeitos legítimos neste contexto. Isto é, ainda que os classistas tenham vez na OIT por pertencerem a algum Estado, eles tem atuação enquanto classe e não como representados/representantes de um ente estatal, o que é um fator importante para traçarmos novos paradigmas para o direito internacional.

Finalmente, cumpramos ressaltar que muitos serão os desafios a serem enfrentados pela OIT no século XXI, conquanto a Organização Mundial do Comércio (OMC) assume cada vez mais o papel de foro das negociações, chamando para si todo o tipo de tema relacionado ao comércio internacional de maneira extensiva, o que inclui o tema trabalho. No entanto, o paradigma nesta organização é diverso, pois ali o trabalho é visto como uma mercadoria, idéia que a OIT há mais de 85 anos vem tentando combater.

Se o trabalho no século XXI será finalmente reconhecido como um direito inalienável do ser humano é uma pergunta que queda sem resposta. Há mais de três séculos, desde antes da lei *Le Chapelier* na França, que o direito ao trabalho e às liberdades

relacionadas ao trabalho vêm sido conquistados a base de lutas incessantes que marcaram a história contemporânea. Se a OMC, ao absorver a tarefa de lidar com o trabalho, será capaz de lhe dar os contornos sociais necessários - e mesmo intrínsecos da sua natureza - também é uma pergunta do nosso século. Independentemente da resposta, cabe aos trabalhadores e empregadores buscar o fortalecimento do diálogo construído no seio de ideais da OIT e cabe à toda a sociedade civil formular as perguntas e não se calar diante das respostas vazias, muito menos diante das violações de direitos humanos levadas à cabo pela "flexibilização", que nada mais é do que a desconstrução paulatina e dissimulada dos direitos sociais e do trabalho conquistados ao longo do século XX.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Estructura de la OIT*. Ginebra, 1974.

_____. *Las Normas Internacionales del Trabajo*. Ginebra, 1978.

PEREIRA, André Gonçalves et QUADROS, Fausto. *Manual de Direito Internacional Público*. Lisboa: Ed. Almedina, 2001 (3ª Ed.)

SHAW, Malcolm N. *International Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 1997 (4ª Ed.)

SILVA, Roberto Luiz. *Direito Internacional Público*. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: Ed. LTR, 1998 (2ª Ed.).

<http://www.ilo.org>

<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasilgia/index.htm>