**O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

**INTERNATIONAL LABOR LAW**

**EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

 **Benigno Núñez Novo¹**

**RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo a discussão da importância do Direito Internacional do Trabalho que está comprometido em garantir a promoção e a ampliação das conquistas sociais já alcançadas pelos trabalhadores. O direito ao trabalho é um direito humano em um âmbito internacional, e um direito fundamental no âmbito jurídico de cada país.

**Palavras-chave**: Direito Internacional do Trabalho; Trabalhadores; Conquistas Sociais.

**ABSTRACT**

The purpose of this article is to discuss the importance of International Labor Law, which is committed to ensuring the promotion and expansion of social achievements already achieved by workers. The right to work is a human right in an international context, and a fundamental right in the legal framework of each country.

**Keywords:** International Labor Law, Workers, Social Achievements.

**RESUMEN**

El presente artículo tiene como objetivo la discusión de la importancia del derecho internacional del trabajo que está comprometido en garantizar la promoción y la ampliación de las conquistas sociales ya alcanzadas por los trabajadores. El derecho al trabajo es un derecho humano en un ámbito internacional, y un derecho fundamental en el ámbito jurídico de cada país.

**Palabras clave:** Derecho Internacional del Trabajo, Trabajadores, Conquistas Sociales.

**­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

¹Advogado, doutor em direito internacional pela Universidad Autónoma de Asunción. E-mail: benignonovo@hotmail.com

**1 INTRODUÇÃO**

O Direito Internacional do Trabalho é um capítulo ou um ramo especializado do Direito Internacional Público, os princípios que regem o Direito Internacional do Trabalho estão inseridos no art. 2.º da Carta das Nações Unidas, compreendendo os princípios gerais do Direito Internacional Público, e na Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também chamada Declaração de Filadélfia, compreendendo os princípios específicos e fundamentais do Direito Internacional do Trabalho.

 A OIT é um organismo tripartite, ou seja, sua composição é formada por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo, os três principais atores do mercado de trabalho. A OIT é um centro mundial de informações, estatísticas, pesquisas e estudos sobre trabalho. Os resultados de suas reuniões servem de referência nacional e internacional.

 É o organismo responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho por meio das convenções, recomendações e resoluções, visando proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional.

 É dirigida por um Conselho de Administração responsável pela elaboração e controle de execução de políticas e programas da organização internacional do trabalho.

 O Escritório Central da OIT, onde se concentra a maioria das atividades de administração, de pesquisa, de produção de estudos e publicações, de reuniões tripartites setoriais e de reuniões de comissões e comitês, fica em Genebra, que é o órgão permanente da Organização.

 A OIT realiza anualmente (todo mês de junho) a Conferência Internacional do Trabalho que funciona como uma Assembleia Geral.

 Cada Estado-Membro tem direito a enviar quatro delegados à Conferência, acompanhados por conselheiros técnicos: dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores, todos com direito a voto independente.

 Nestas conferências internacionais é que se originam as convenções, recomendações e resoluções que tratam das relações do trabalho. Dentre suas várias atribuições, a OIT tem uma atuação importante no cenário internacional que vale ressaltar os seguintes aspectos:

 Atuação política: visando assegurar bases sólidas para a paz mundial;

 Atuação econômica: visando garantir a concorrência mundial;

 Atuação humanitária: denunciar os abusos e irregularidades relativas às condições de trabalho, sempre no intuito de diminuir as injustiças.

**2 DESENVOLVIMENTO**

Ao se falar de direito do trabalho no âmbito internacional, a primeira ideia que nos vem à mente é discorrer sobre a OIT – Organização Internacional do Trabalho. De fato, esta entidade que atua desde 1919 detém a atribuição de realizar tratados, convenções e recomendações de matéria trabalhista entre seus países membros. Sua criação decorreu do entendimento constante no preâmbulo de sua constituição de que a paz universal só pode basear-se na justiça social.

 Como fontes gerais do Direito Internacional do Trabalho, destacam-se: a) a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, em 10 de dezembro de 1948; e b) os pactos internacionais de direitos civis e políticos e de direitos econômicos, sociais e culturais de 1966. Já como fontes específicas do Direito Internacional do Trabalho estão: a) a Constituição da OIT de 1919; b) a Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da OIT, aprovada na Conferência de Filadélfia em maio de 1944 e incorporada à Constituição da OIT como anexo na revisão geral empreendida pela Conferência de Montreal de outubro de 1946; c) a Declaração sobre Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1988; d) a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social de 2000; e) a Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa de 2008.

 Cumpre ressaltar que, além da Constituição da OIT (1919), da Declaração de Filadélfia (1944) e da Declaração sobre Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho (1988), também constituem fontes do Direito Internacional do Trabalho as Convenções, Recomendações e Resoluções da OIT.

A Conferência Internacional do Trabalho, uma espécie de parlamento da OIT, aprova a legislação internacional do trabalho e tem por finalidade tornar universais suas normas de proteção. A legitimidade desta conferência está acobertada por sua formação sui generis, em que participam de cada país membro quatro representantes, sendo dois do governo, um dos empregadores e um dos trabalhadores. A representatividade aqui conferida a todos os atores do cenário produtivo carreiam a sustentabilidade das decisões proferidas pela assembleia.

 Esta universalização se reflete nos direitos sociais ou de segunda geração, tanto na esfera da proteção dos direitos do trabalhador à saúde e integridade física, quanto na esfera do direito econômico evitando a concorrência desleal advinda de um direito do trabalho pouco ou não regulamentado, o que leva a diferenças sensíveis no custo de mão-de-obra.

 Ademais os tratados bilaterais realizados sob a égide da OIT são parte essencial em programas de migração de trabalhadores de forma digna, conservando direitos sociais e previdenciários. Faz-se referência a Direito do Trabalho no âmbito internacional pelo entendimento de que o Direito Internacional do Trabalho ocorre no esteio do Direito Internacional público, não sendo ainda autônomo do ponto de vista científico.

 No Brasil, se atravessa um período em que muito se questiona o direito do trabalho. Correntes mais liberais pregam uma desregulamentação baseada em economias como a chinesa, em que o alto índice populacional e as relações de trabalho frouxas levam a níveis de produção altíssimos com um custo baixo. Sendo assim, em tempos de globalização, os direitos humanos em matéria de trabalho podem ser colocados em xeque. As proteções mínimas ao trabalhador devem ser resguardadas e impostas. Quando se fala de imposição não há referência àquela que pode levar a intervenções de um Estado em outro, absolutamente. Prega-se aqui a necessidade de uma legislação internacional do trabalho mais e mais atuante. Bem como de uma pressão política e econômica com vistas a definir critérios mínimos de dignidade para o trabalho.

 A finalidade da OIT é assegurar uma paz mundial duradoura, que somente poder-se-á alcançar com justiça social. Por isso mesmo à OIT foi assegurada ampla competência para cuidar de questões que visem o alcance da justiça social. Com essa intenção foi consagrado o entendimento de que a paz, muito além de ser a mera ausência de guerras, tem a ver com o estabelecimento entre os Estados de condições para o desenvolvimento do ser humano em seus mais amplos aspectos, especialmente com a busca por erradicar a opressão econômica e a ausência de oportunidades profissionais, que geram as mais graves violações aos direitos fundamentais.

 As Convenções de Viena de 1969 e 1986 sobre Direito dos Tratados consolidaram o entendimento de que o direito de assinar tratados não é apenas prerrogativa de Estados. Com isso foi ratificada a possibilidade das demais pessoas internacionais, como os organismos multilaterais, firmarem convenções.

 As convenções da OIT podem ser consideradas tratados multilaterais abertos, de caráter normativo. São tratados multilaterais porque podem ser ratificados por um número ilimitado de Estados, bastando para tanto que este seja membro da OIT. Além disso, um Estado pode ratificar uma convenção da OIT a qualquer tempo, ainda que, quando da elaboração da convenção, esse Estado nem mesmo fosse membro da entidade.

 As Convenções da OIT, sob o prisma da natureza de suas normas, podem ser classificadas em autoaplicáveis, de princípios e também promocionais. As autoaplicáveis são as que não necessitam de regulamentação dos Estados; as convenções de princípios são aquelas que traçam as diretrizes normativas para os Estados, a fim de que estes possam desenvolvê-las em seus ordenamentos jurídicos e as convenções promocionais traçam objetivos a serem alcançados a médio e longo prazo, cabendo aos Estados a elaboração dos passos necessários.

 A Recomendação é na verdade um protótipo de Convenção que não obteve aprovação em número de votos suficientes para alcançar a qualidade de Convenção. Tem força apenas de sugestão, não cria qualquer direito ou obrigação, trata-se de norma facultativa. Em que pese a real eficácia dessas Recomendações frente aos Países associados à OIT, não resta dúvida que está de fato é inexistente, ante a falta de obrigatoriedade de sua observância.

 Mesmo quando se fala de uma Convenção, que priori deveria ser seguida pelos membros da OIT, observa-se que na prática, estas também não possuem muita eficácia, esbarrando-se na incompatibilidade legislativa com a Constituição desses países ou na falta de vontade política para a sua regulamentação.

 No Brasil por força do que dispõe a Constituição Federal em seu art. 8º, inciso II, foi adotada a Unicidade Sindical, isto é, não poderá haver mais de um Sindicato, representando uma categoria profissional, dentro de uma mesma base territorial (não inferior à área de um município), o que inviabilizou a adoção da Convenção nº 87 da OIT, que conferia uma liberdade sindical mais ampla, com a possibilidade de mais de um Sindicato para a mesma categoria dentro de uma única base territorial (Pluralidade sindical). Tal impedimento se dá posto que uma Lei Federal (Categoria em que se encaixam as Convenções Internacionais), não pode contrariar por força hierárquica a Constituição Federal. Já por falta de vontade política a Convenção nº 158 da OIT, que chegou a ser ratificada no Brasil pelo Decreto 2.100/96, criando dificuldades para que ocorressem dispensas arbitrárias de trabalhadores, logo após sua recepção foi denunciada, ou seja, banida do ordenamento Jurídico nacional perdendo sua eficácia.

 Vale ressaltar que a ratificação ou não, bem como a permanência ou não de uma Convenção já ratificada ou mesmo o descumprimento de uma convenção internacional, por qualquer que seja o país, não tem resultado em muito sérias conseqüências, até porque, trata-se de uma faculdade a recepção ou a permanência de tais convenções internacionais no ordenamento jurídico do país membro da OIT.

 A OIT se posicionou a pedido de cinco centrais sindicais brasileiras, que haviam enviado uma carta à entidade no dia 16 de junho 2017. A resposta é assinada por Corinne Vargha, diretora do Departamento de Normas Internacionais da organização.

 Um dos pontos da reforma mais criticados pelos sindicatos é aquele que prevê que acordos coletivos e individuais prevaleçam sobre a legislação. No entanto, segundo Vargha, isso só deve ser incentivado caso propicie "condições de trabalho mais favoráveis do que as previstas na lei".

 "Uma disposição que instituísse a derrogabilidade [anulação] geral da legislação trabalhista por meio da negociação coletiva seria contrária ao objetivo da promoção da negociação coletiva livre e prevista pelo convênio", escreveu a diretora, depois de ressaltar que tal questão já havia sido apresentada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT).

 Além disso, Vargha afirmou que vários convênios da OIT assinados pelo Brasil exigem que medidas legislativas desse tipo sejam "precedidas de consultas com as organizações que representam os trabalhadores", o que os sindicatos alegam que não aconteceu.

 A reforma acabou com a obrigatoriedade da contribuição sindical, regulamenta o trabalho remoto (home office), permite o parcelamento das férias em até três vezes (hoje o limite é de duas parcelas) e institui as jornadas diárias de 12 horas, com 36 horas de descanso.

 Ainda conforme a OIT, nas convenções 154 e 155, "as medidas adotadas por autoridades públicas para estimular e fomentar o desenvolvimento da negociação coletiva devem ser objeto de consultas prévias e quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e trabalhadores".

 Segundo destacou o secretário de relações Internacionais da CUT Antônio Lisboa, para a OIT os convênios são o piso sobre o qual se constrói mais proteção para os trabalhadores. Conforme o Comitê de Peritos da OIT afirmou recentemente, "o objetivo geral das convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar um acordo sobre condições de trabalho que sejam mais favoráveis que os já previstos na legislação".

 No início dos anos 90, a OIT não cessou de dirigir seus esforços de maneira sistemática a fim de modernizar e reforçar seu sistema normativo. Resultados particularmente notáveis para os oito convênios fundamentais, cuja visibilidade e impacto devem-se à campanha de ratificação lançada em 1995, e com à adoção, em 1998, da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento. A OIT já anota mais de 6.800 ratificações às suas Convenções. As normas internacionais do trabalho são essencialmente expressões de acordos tripartites, que refletem um processo legislativo único no mundo.

 No Brasil, com representação desde 1950, além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a OIT tem atuado em parceria com o governo, sindicatos e o setor privado em programas que visam combater abusos e exploração de trabalhadores em todo país. 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 outros. A OIT por conta dos seus diversos estudos, por sua atuação independente, técnica e proativa em vários países, é hoje (sem sombra de dúvidas) a organização mais importante e mais respeitada no campo trabalhista e social no mundo, desempenhando papel fundamental na difusão e padronização de normas e condutas na área do trabalho.

 As Convenções da OIT se materializam na legislação interna de cada Estado, mas uma vez ratificada deve ser cumprida, com, inclusive, controle por parte da própria OIT. O sistema brasileiro demonstra que a execução dos tratados internacionais e a sua incorporação à ordem jurídica interna dependem de um ato subjetivamente complexo, resultado da conjugação de duas vontades, do Congresso Nacional, conforme estabelecido no art. 49, I da Constituição, que profere o decreto legislativo, tendo em vista que tem competência exclusiva para resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais, e concomitantemente o Presidente da República, que, conforme art. 84, VIII, é competente para celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso, e tem competência, ainda para promulga-los mediante decreto presidencial.

 Em 2005, Armand Pereira, ex-diretor da OIT no Brasil, foi um dos responsáveis pelo relatório que teve como tema “Trabalho escravo no Brasil do século XXI”. Em tal relatório levantou a problemática da impunidade de crimes contra direitos fundamentais no Brasil, que, milhares de brasileiros, para garantir sua sobrevivência se submetem a situações degradantes e deixam-se enganar por promessas fraudulentas, quando dirigidos por empregadores gananciosos e desonestos. Apesar de demonstrar que no Brasil ainda é constante e persistente a prática do trabalho escravo, demonstrou que há uma luta do governo federal em conjunto com a sociedade civil desde 1995, para combaterem o problema. E, em 2002 a OIT iniciou no país um projeto para ajudar as instituições nacionais a erradicar o problema.

 Várias denúncias foram feitas ao Comitê dos Expertos da OIT desde 1985, mas o reconhecimento oficial do programa ocorreu apenas em 1995. O relato revela ainda uma declaração do governo brasileiro que estimou a quantia de 25.000 trabalhadores que vivem na situação de trabalhadores escravos no país. Foi constatado, portanto, que, apesar do reconhecimento internacional dos esforços brasileiros em buscar o cumprimento nas Convenções n°29 e 105, ratificadas pelo Brasil, que tratam da abolição do trabalho escravo e na Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, com, inclusive projetos aprovados pelo governo federal, como o de “Combate ao Trabalho Escravo no Brasil”, que iniciou suas atividades em abril de 2002, com recursos da ordem de US$ 1,7 milhão, a ser distribuído entre as instituições nacionais que defendem os direitos humanos, o trabalho escravo ainda persiste no Brasil, com exploração e condições degradantes de vida, sem uma preocupação social relevante, seja por desconhecimento ou falta de atitude da própria população.

Consiste a OIT em uma organização internacional criada para amenizar as diversas espécies de problemas ligados à injustiça social, na tentativa de extingui-los ou pelo menos amenizá-los. É importante relembrar que o objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto, daí a importância maior desta Organização.

 As normas da OIT possuem características de universalidade e flexibilidade, alcançam as mesmas aplicação e validade em escala mundial, baseadas em situações mais realistas, uma vez que no processo de elaboração das mesmas participam os homens ao lado dos Estados.

 No sistema de normas internacionais da OIT se destacam as Convenções (tratados internacionais ratificáveis) e as Recomendações (instrumentos facultativos de orientação para a política e as ações nacionais), que quando não se tornam normas da legislação nacional através da ratificação, servem de base para a atividade legislativa dos Estados.

 Ainda que não ratifiquem alguma Convenção, os Membros da OIT devem realizar, de boa fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções. No intuito de que consigam fazê-lo, a OIT assume a obrigação de ajudá-los, promovendo políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas.

**3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Direito Internacional do Trabalho está comprometido em garantir a promoção e a ampliação das conquistas sociais já alcançadas pelos trabalhadores. Todos os objetivos da OIT visam a estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, regulando a sua proteção no plano internacional, objetivando assegurar padrões mais condizentes de dignidade e de bem-estar social. O Direito Internacional do Trabalho não se ocupa apenas das regras ou das fontes específicas (sejam elas formais ou materiais) oriundas da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, e, sim, de todos os diplomas internacionais que contêm disposições sociais e que influenciam, de algum modo, por assegurarem a proteção e a promoção dos Direitos Humanos dos trabalhadores em escala internacional.

 O direito ao trabalho é um direito humano em um âmbito internacional, e um direito fundamental no âmbito jurídico de cada país, em sua forma. No Brasil, esse direito é assegurado pela nossa Constituição da República de 1988.

**REFERÊNCIAS**

**www.oitbrasil.org.br**

CRIVELLI, Ericson; **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**; São Paulo, ed. Ltr, 2010.

VARELLA, Marcelo D.; **Direito Internacional Público**, São Paulo, Ed. Saraiva, 2012.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César; **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho**: Um Debate Atual, São Paulo, Ed. Atlas, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2 ed., São Paulo: LTr, 1987.