

O direito internacional do trabalho, a OIT e sua contribuição para a justiça social

José Soares Filho¹

Resumo

No presente artigo o autor tece considerações sobre a posição do direito internacional do trabalho no plano das disciplinas jurídicas, sobre as circunstâncias históricas que ensejaram o seu aparecimento, as razões de ser do Direito Internacional do Trabalho, bem como sobre a criação e evolução da OIT. Destaque especial empresta ao tema sobre a atividade normativa da OIT, a natureza jurídica e a vigência das suas Convenções, examinando também a integração das normas da OIT no Direito Interno, as perspectivas do DIT em face da mundialização da economia, bem como o influxo da OIT sobre o direito comunitário, notadamente na União Europeia e no Mercosul. **Palavras-chave:** OIT, internacionalização, convenções, flexibilização.

1 Introdução

O processo de internacionalização, que se apresenta como uma realidade palpante e de crescente importância em nossos dias, compreende não apenas as relações políticas e econômicas, mas também as relações sociais no seu sentido mais amplo, dentre as quais as de natureza trabalhista e previdenciária. Daí, a internacionalização das normas protetivas do trabalho, instrumentalizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que se constitui foro competente e adequado para operacionalização dessa tutela, indispensável para se assegurar uma paz duradora, que tem como pressuposto a justiça social, em cuja problemática se insere a das relações de trabalho.

Com efeito, o equilíbrio nas relações entre o capital e o trabalho – necessário para se lograr a paz social e o verdadeiro progresso humano – requeria a elevação da proteção do trabalhador ao nível internacional, eis que o capital já se achava estruturado e protegido a esse ponto. Ora, a organização do capital nesse âmbito não é um fenômeno de nossos dias; vem desde a Idade Média, com o disciplinamento da navegação marítima

em escala supranacional, notadamente no espaço do Mar Mediterrâneo, através de regulamentos próprios. Destarte, no auge da Revolução Industrial (século XVIII), o trabalho humano achava-se, ainda que tutelado por uma legislação individual, em situação de nítida desvantagem frente ao capital, visto que tal proteção se circunscrevia ao quadro nacional.

O atual processo de globalização da economia – um das faces do neoliberalismo – tem colocado em xeque esse equilíbrio, concorrendo para a desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, a precarização do contrato laboral e, como fator agravante da situação, o desemprego estrutural. O discurso que tenta justificar essa política tem como pano de fundo a necessidade de as empresas se modernizarem, acompanhando os avanços tecnológicos para se tornarem mais competitivas, o que implica a redução dos custos da produção, dentre eles o pertinente à mão-de-obra. Esse sistema favorece o capitalismo, que acumula cada dia mais recursos e contabiliza mais lucros, e penaliza o trabalhador que, progressivamente, cede direitos e vantagens conquistados a duras penas num longo processo histórico, como meio de evitar o desastre maior, que é a perda do emprego. Suas organizações de classe são vítimas dessa crise, sofrendo o esvaziamento decorrente da evasão de seus membros excluídos do mercado de trabalho, bem como a limitação da pauta de suas reivindicações, restritas à preservação dos interesses básicos, sobretudo o emprego.

A propósito, paira na sociedade uma aura de pessimismo quanto às perspectivas das relações de trabalho para o milênio que se inicia, não faltando quem apregoe o fim do trabalho e, em conseqüência, do contrato de trabalho, dos sindicatos e da Justiça do Trabalho, bem como a inutilidade dos órgãos nacionais e internacionais incumbidos de promover solução para a problemática trabalhista, dentre esses destacando-se a OIT.

Porém, sem dúvida o trabalho sempre haverá como condição de prover a subsistência humana, quaisquer que sejam as vicissitudes por que passe a sociedade. O que desaparece é um determinado tipo de organização e execução do trabalho, com a mudança das respectivas relações. O sistema de trabalho que tem por função preservar uma organização social e econômica obsoleta está esvaziado; precisa ser substituído por outro que responda aos desafios dos novos tempos.

Urge, pois, que as normas do Direito do Trabalho sejam continuamente revistas, em consonância com as novas realidades, de modo a acompanhar a evolução socioeconômica e, assim, manter-se capaz de regular, com a necessária presteza, eficiência e critério de justiça, as relações de produção.

Diante desse quadro preocupante, o direito internacional do trabalho foi concebido como instrumento indispensável para contrabalançar o desequilíbrio em foco e propiciar condições permanentes de justiça social nas relações de trabalho; ou, em outras palavras, como contraponto a essa situação, insustentável do ponto de vista dos direitos fundamentais da pessoa humana.

No presente trabalho, damos a posição do Direito Internacional do Trabalho no contexto das disciplinas jurídicas, mencionamos as circunstâncias históricas e as suas razões de ser (de natureza ideológica).

Em seguida, tratamos da OIT, expondo sucintamente seu surgimento e sua evolução, bem como sua estrutura orgânica. Para uma compreensão, ainda que elementar, desse importante organismo internacional, falamos de sua natureza jurídica, com as peculiaridades que o distinguem de qualquer outra entidade de direito público externo; discorremos acerca de sua atividade normativa, consubstanciada em convenções e recomendações.

Subseqüentemente, trazemos à consideração as perspectivas do DIT, em face da crise das relações de trabalho provocada pela mundialização (globalização) da economia.

Finalmente, apresentamos nossas conclusões acerca dos pontos-chave de nossa exposição.

2 Posição do direito internacional do trabalho no quadro das disciplinas jurídicas

Trata-se de disciplina que constitui especialização do Direito Internacional Público². Por isso, rege-se pelos princípios que embasam o chamado Direito das Gentes.

O direito internacional do trabalho cuida da internacionalização das normas de direito do trabalho, ou, numa compreensão mais extensa (de acordo com os atuais objetivos e finalidades da OIT, consagrados em sua Constituição), das normas de direito social, que inclui as de direito do trabalho, direito previdenciário etc. Em seu campo, assim como no do Direito Internacional Público, consideram-se as relações entre os Estados e entre eles e organizações não-estatais que têm o *status* de entidades com personalidade de direito público externo. Não estão compreendidas aí as normas de Direito Internacional Privado, visto que estas dizem respeito às relações privadas quando nelas há conflito de leis emanadas de mais de uma jurisdição estatal (conflito de leis no espaço).

3 Circunstâncias históricas e razões de ser do direito internacional do trabalho

O direito internacional do trabalho, como fenômeno social e, especificamente, ligado à ciência jurídica, tem raiz histórica, representando um marco recente da evolução do Direito Internacional e do Direito do Trabalho.

Surgiu já no início do século XX, por força da necessidade de estender a proteção ao trabalhador, do plano individual e do coletivo, no interior das nações, ao internacional, a fim de se estabelecer um desejável equilíbrio nas relações entre o capital e o trabalho na esfera mundial, indispensável para uma paz duradoura e o conseqüente progresso humano.

A Revolução Industrial, nos séculos XVII e XVIII, não só introduziu novos métodos de trabalho e acarretou mudança radical da estrutura produtiva, mas também trouxe nova mentalidade para os operadores da economia, sob o influxo das idéias do Iluminismo expressas, no plano político, notadamente pela Revolução Francesa de 1789.

Formaram-se, então, sob a égide do sistema capitalista, diferentemente das vigentes no regime de produção feudal, relações de trabalho de natureza contratual, em que desponta a figura do trabalhador assalariado. O Estado, liberal, por sua própria ideologia, não podia imiscuir-

se nelas; devia deixar que as próprias partes estipulassem, mediante o contrato, as regras próprias, cuja observância era obrigatória (*pacta sunt servanda*). O princípio da igualdade jurídica (*todos são iguais perante a lei*), proclamado pela Revolução Francesa através da famosa *Declaração dos direitos do homem e do cidadão*, concorreria para se estabelecer o justo equilíbrio em tais relações e, assim, garantir a paz social. Porém a realidade foi outra: a desigualdade econômica entre patrão e operário deu ensejo a tremenda exploração deste por aquele – a denominada “questão social”, caracterizada pela miséria no mais alto grau, diante da qual se portavam insensíveis e indiferentes os capitães de indústria. Esse fato importou na desmoralização daquele princípio, postulado do capitalismo clássico. Firmou-se, daí, a convicção de veracidade da máxima de *Lacordaire*: “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”.

Em face dessa situação, o Estado liberal assumia a postura de mero espectador, inspirado na máxima *laissez aller, laissez faire*, criada pelos fisiocratas franceses, que *Gournay* erigiu como lema característico do sistema. Sua função seria apenas garantir a ordem social e política, com a força organizada, com os tribunais distribuindo justiça e dando aos particulares ampla liberdade de ação no plano econômico. Entretanto, premido pelas referidas circunstâncias e pressionado por movimentos de idéias bastante fortes, notadamente o socialismo, o Estado abandona sua posição cômoda em face do relevante problema atinente à “questão social” e passa a intervir nas relações laborais, editando normas para regê-las, na tentativa de estabelecer nelas o equilíbrio necessário à paz social. Promove, destarte, a legislação trabalhista, protetora do trabalhador, hipossuficiente, procurando compensar sua inferioridade econômica com sua superioridade jurídica, frente ao empregador. Tal normatização acarreta sérias restrições à vontade das partes, impondo-lhes normas cogentes, de ordem pública, que deviam integrar o contrato de trabalho.

Não tardou constatar-se que o direito individual, editado para socorrer o trabalhador, não atendia mais a esse desiderato. Ademais, logo ele percebeu a insuficiência do contrato de trabalho como mecanismo jurídico de sua emancipação. Ora, ocorre o agigantamento das empresas,

ante o qual o empregado, como pessoa, inferioriza-se ainda mais no plano social. Tanto a lei, quanto o referido contrato, esvazia-se em sua concepção protecionista. Rompe-se, de fato, o equilíbrio entre os fatores da produção e o Direito do Trabalho, que tomara posição de vanguarda nesse sentido, tem de buscar outras fórmulas para equacionar os novos dados sociais.

Assim, o trabalhador toma a iniciativa de criação de regras para reger as relações de natureza profissional, entre os grupos respectivos, que resguardem seus próprios interesses, o que se opera mediante negociação com o empregador. Nasce, assim, o direito coletivo do trabalho, que se constitui uma autolegislação, concorrente ou supletiva da legislação de origem estatal. Para tanto, os operários haviam-se organizado em entidades de natureza privada, criadas para representar e defender seus interesses de classe, que são os sindicatos. Surge, então, o poder centrado nos grupos, como fonte normativa direta, resultante da autonomia privada coletiva, que o Estado liberal reconhece e legitima e que caracteriza o pluralismo jurídico. Essa importante fase da história do trabalho humano caracteriza-se pelo *coletivismo*, que vale como meio de fortalecer o trabalhador, para enfrentar o poder econômico e social do empregador.

Em seqüência, verifica-se que os empregadores estão organizados em nível internacional, constituindo empresas transnacionais, regidas por normas de comércio aplicáveis além dos limites geográficos dos países. Assim, novamente os trabalhadores se vêem em situação de desvantagem e inferioridade perante os detentores do capital, apesar da proteção que lhes é dispensada, tanto pelo direito individual, quanto pelo direito coletivo do trabalho. Urge, pois, que se estabeleçam normas protetoras do trabalho com essa mesma amplitude, isto é, de caráter supraestatal. Advém, destarte, a internacionalização do Direito do Trabalho, que se positiva no Tratado de Versalhes, de 1919, concomitantemente com a criação da OIT, e consubstancia-se em tratados multilaterais (denominados de convenções), celebrados no âmbito daquela entidade pelos respectivos Estados-membros.

4 A OIT: criação e evolução; estrutura orgânica

O surgimento da OIT foi precedido de um longo e abnegado trabalho de pessoas idealistas, sensibilizadas com as condições desumanas em que se encontravam os trabalhadores e convencidas da necessidade de afastá-las, propiciando a eles meios de uma vida digna. Essa fase compreende a primeira metade do século XIX.

Dentre elas, destacam-se *Robert Owen*, *Daniel Le Grand*, *J. A. Blanqui*, *Charles Hindley*, *Louis-René Villerme*, *Édouard Ducpétiaux*. Dada a exigüidade de espaço, falemos apenas sobre os três primeiros.

Robert Owen exerceu uma influência considerável sobre as idéias sociais de sua época – era socialista utópico. Empresário, proprietário de uma fábrica de tecidos situada na aldeia escocesa de New Lamark, aplicou suas idéias em seu próprio negócio. Intelectual, foi membro da “Sociedade Literária e Filosófica” de Manchester e autor da obra “*A New View of Society*”. É considerado um dos precursores do cooperativismo e da legislação do trabalho. Como verdadeiro apóstolo dessa causa, dirigiu memoriais aos governantes europeus e dos Estados Unidos da América em prol da classe trabalhadora, sustentando as idéias difundidas, em 1813, na referida obra, e passou, em 1820, a dedicar-se à criação de colônias de trabalho coletivo, inclusive nos Estados Unidos, onde fundou, em 1825, a colônia “*New Harmony*”, a qual, segundo *Arnaldo Süssekind (2000:84)*, se constituiu no primeiro centro de justiça social do Novo Mundo. Foi um dos promotores da lei de 1819, na Inglaterra, sobre a limitação da jornada de trabalho dos menores, que era comumente de 16 horas por dia. Contribuiu para a regulamentação do trabalho, como precursor, ao dirigir, em 1818, memorandos aos soberanos dos Estados da Santa Aliança, reunidos em Aix-la-Chapelle, convidando-os a tomar medidas no sentido de melhorar a condição dos trabalhadores, especialmente estabelecendo um limite legal internacional da jornada de trabalho.

Suas idéias e sua luta, apesar da falta de receptividade inicial, não foram em vão, eis que impulsionaram o embrionário movimento sindical, na Inglaterra, de onde se expandiu para a França, a Alemanha, a Itália, os Estados Unidos e outros países industrializados³, vindo, em seguida, a ser

regulamentado o direito de sindicalização. Com esse impulso e sob a inspiração de *Owen*, surgiu a União Nacional Consolidada, confederação sindical inglesa que foi o embrião do *Congresso das Trade Unions*, o qual, em 1903, criou o Partido Trabalhista (*Labour Party*).

Daniel Le Grand, industrial alsaciano, desde 1841 promoveu ações com vistas à internacionalização das normas sociais trabalhistas; e, a partir de 1844, fez vários apelos e formulou projetos concretos, que dirigiu a distintos governos (França, Inglaterra, Suíça, Prússia), propugnando pela instituição de um direito internacional que protegesse a classe operária contra o trabalho prematuro e excessivo e lhe dispensasse os benefícios morais e materiais desejáveis, impedindo sua exploração, sem que as indústrias sofressem prejuízo na concorrência do mercado mundial resultante de condições de trabalho diferentes em cada um dos países.

Assevera *Süssekind*⁴ que a ação desenvolvida, de forma persistente, por *Le Grand* teve sucesso indiscutível, posto que em 1848, o Comitê de Trabalho da Assembléia francesa se pronunciou a favor dos acordos internacionais propostos por ele; as cartas que dirigiu aos governos, insistindo na adoção de uma lei internacional sobre o trabalho industrial que consubstanciasse a proteção ora referida, lograram suscitar um importante movimento de opinião, que se propagou por todos os meios; o Conselho Federal da Suíça, em 1855, movido por essa idéia, pediu uma reunião dos principais países europeus, a fim de que regulamentassem, por meio de convenções, “as questões operárias de maneira uniforme”; no ano seguinte, o Congresso Internacional de Beneficência, realizado em Bruxelas, respondeu afirmativamente à proposição de *Le Grand*, tendo, em 1857, em Frankfurt, aprovado, por unanimidade, moção para que se adotassem, por acordos internacionais, medidas no sentido da regulamentação do trabalho industrial⁵.

J. A. Blanqui desenvolveu, em termos veementes, em 1848, essa idéia em seu curso de economia industrial, na Sorbonne. Divulgou diversos estudos, defendendo a tese da melhoria das condições de trabalho por meio de tratados. Ao indicar os riscos que a concorrência poderia trazer à indústria que não empregasse os menores de 10 anos e que não os fizesse trabalhar mais de 10 horas por dia (trabalhavam até 15), bem assim não

fizesse trabalhar os adultos por mais de 13 horas ao dia, *Blanqui* pregava que o único meio de operar uma reforma social “tão bela, tão justa, tão necessária e tão legítima”, evitando conseqüências desastrosas, seria fazê-la adotar por todos os países industriais expostos à concorrência exterior (*Valticos*)⁶. É de *Blanqui* esta célebre frase, que foi, muitas vezes, repetida no curso do século XIX: “Até aqui foram celebrados entre países tratados para matar homens; por que não realizá-los agora para preservar a vida humana e torná-la mais feliz?” (*apud Süsskind*, op. cit., p. 85; *Valticos*, op. cit., p. 7).

A essa preparação ideológica, sucederam-se movimentos organizados por grupos privados, bem como vibrante participação de assembléias legislativas, que suscitaria as primeiras iniciativas oficiais, para, enfim, constituir objeto de conferências internacionais. Isso, na segunda metade do século XIX.

Destaque-se, nesse quadro, a Primeira Internacional (também denominada Assembléia Internacional dos Trabalhadores) promovida por *Max* e *Engels*, em Londres, em 28.9.1864, que marcou o apoio das organizações de trabalhadores à idéia de uma legislação internacional do trabalho. O governo suíço foi o primeiro a sensibilizar-se por essa causa (já em 1881 tomou iniciativa oficial a respeito) e, no conjunto da comunidade internacional, o que mais se empenhou por ela. Porém foi no Parlamento francês que ela encontrou o maior número de defensores.

Em 15.3.1889, o Conselho Federal da Suíça propôs a diversos estados europeus uma conferência, a realizar-se em Berna em 5.5.1890, com o objetivo de estudar certas questões relativas ao trabalho e fazer aos governantes recomendações no sentido de uma regulamentação internacional sobre a matéria. Nesse ínterim, o imperador alemão, *Kaiser Guilherme II*, que ascender ao trono em 1888, apropriou-se da iniciativa do governo suíço e, de maneira açodada, convidou os governos da França, da Inglaterra, da Bélgica e da Suíça para uma conferência a realizar-se em Berlim em 15.3.1890, com o objetivo de negociar um acordo internacional que atendesse às necessidades e aspirações dos trabalhadores. O imperador solicitou e obteve o apoio de Leão XIII para a Conferência, pois no ano seguinte, o Papa promulgaria a encíclica *Rerum Novarum*, cujo

teor se afinava com o propósito manifestado por *Guilherme II*. O encontro em foco não produziu resultados práticos, por faltar-lhe preparação técnica e diplomática – como assinalou *Valticos*⁷, suas conclusões não foram além de votos dirigidos aos governos, sem previsão de continuidade, nem institucionalização dos procedimentos; mas valeu como experiência, preparando o clima para outros conclaves dessa ordem que teriam resultados mais positivos, notadamente a conferência de Berna realizada alguns anos mais tarde.

A Suíça não desistiu de seu propósito de contribuir para uma legislação internacional do trabalho. Em 1891 tentou criar comitês nacionais de caráter privado visando a preparar um congresso internacional com esse objetivo. Não o conseguiu, mas nova iniciativa sua acabou por inspirar, menos de dez anos depois, a criação da *Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores*. Naquele país, tiveram lugar diversos congressos nessa linha de idéias: um, em Zurich, em agosto de 1897, reuniu representantes de organizações de trabalhadores; outro, em Bruxelas, em setembro de 1897, sob os auspícios de renomados juristas (*Mahaim*, professor de Liège, e *Brentano*, professor de Leipzig), teve caráter científico e congregou professores, economistas, administradores, além de outros profissionais, de diversos países.

Em julho de 1900, por ocasião da Exposição Internacional de Paris, realizou-se um Congresso Internacional de Legislação do Trabalho, organizado por uma comissão composta por eminentes juristas, professores, políticos, economistas, altos funcionários, sociólogos, inspetores do trabalho. Na ocasião, foi criada a *Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores* e uma *Repartição Internacional do Trabalho*, como secretaria permanente. Sua inauguração ocorreu em 1º de maio de 1900. A Associação – que tinha como objetivo realizar pesquisas profundas sobre questões ligadas às relações de trabalho, formar uma base sólida de dados nessa matéria para formulação de regras protetivas dos trabalhadores a serem submetidas aos governos –, segundo *Valticos*⁸, prefigurava, numa certa medida, malgrado seu caráter privado, o que viria a ser a OIT com sua estrutura orgânica. Desde o início ela foi operosa, eis que, até à Primeira Guerra Mundial, já contava com quinze seções nacionais

e havia realizado oito reuniões, como informa *Süssekind* (2000: 93). Por sua atuação foram celebrados alguns tratados do trabalho, o primeiro dos quais (bilateral) entre a França e a Itália, que dispôs sobre a proteção legal ao trabalho e à previdência social no âmbito daqueles países.

Por proposta da Associação, realizaram-se em Berna, convocadas pelo governo suíço, duas conferências – uma técnica, em 1905, e outra diplomática, em 1906, nas quais foram concluídas as duas primeiras convenções internacionais do trabalho. Uma terceira conferência ocorreu em Berna, também convocada pelo governo helvético e por sugestão daquela entidade, em setembro de 1913. Tinha esta por objetivo fixar as bases de duas novas convenções – uma, proibindo o trabalho dos menores na indústria; a outra, fixando a jornada máxima de dez horas para o trabalho das mulheres e dos menores. Realizou-se, como nas duas anteriores, uma conferência técnica que traçaria as linhas das convenções; e, com base em suas conclusões, aquele governo convocou, para setembro de 1914, a outra (diplomática), em que deveriam ser concluídos os tratados. Todavia foi inviabilizada pela eclosão da Primeira Guerra Mundial, ocorrida pouco antes daquele mês.

O conflito mundial interrompeu as medidas de caráter oficial tendentes à adoção de uma regulamentação internacional do trabalho, mas não o movimento de entidades privadas, especialmente as sindicais. À época os trabalhadores já estavam organizados em associações sindicais, em nível nacional, expressivas e fortes, que se articularam no plano internacional – notadamente através da Federação Sindical Internacional –, exercendo pressão sobre os governantes no sentido de que os interesses da classe obreira fossem contemplados no Tratado de Paz que deveria ocorrer com a cessação das atividades bélicas, e que se estabelecessem nele disposições de fundo que consagassem os direitos fundamentais dos obreiros. Durante o conflito, as organizações sindicais de vários países se reuniram em diversas conferências e congressos, propugnando, sobretudo, pela criação de um mecanismo de legislação internacional e pela inclusão, no futuro Tratado de Paz, de cláusulas que incorporassem aqueles direitos. Reivindicavam, especialmente, a realização de um congresso trabalhista paralelamente à Conferência de Paz e a participação

dos trabalhadores nas delegações nacionais à mesma. Essa idéia foi lançada pela Federação Americana do Trabalho (AFL). Por seu lado, a Federação Sindical Internacional apresentou, em maio de 1917, propostas atinentes à regulamentação do trabalho em seu conjunto.

Ao fim da guerra, os governos aliados – sobretudo o francês e o inglês – apresentaram projetos visando a estabelecer, pelo Tratado de Paz, uma regulamentação internacional do trabalho. Instalada a Conferência de Paz, no palácio de Versalhes, em 25.1.1919, acolhendo proposta do inglês *Lloyd George*, foi designada uma comissão especial denominada “Comissão de Legislação Internacional do Trabalho”, integrada por representantes de governos, sindicalistas e juristas e presidida por *Samuel Gompers*, dirigente máximo da Federação Americana do Trabalho. A Comissão realizou um longo, penoso e criterioso trabalho, com o objetivo de propor à Conferência a instituição de um organismo de composição tripartite, conexo à Sociedade das Nações (criada naquela ocasião, pelo referido Tratado), incumbido de promover uma regulamentação internacional do trabalho e velar por sua execução, bem assim estabelecer cláusulas, que deveriam constar do Tratado de Paz, com o caráter de princípios fundamentais de toda a legislação internacional do trabalho. Após 35 sessões, em 24.3.1919, a Comissão concluiu seu projeto, que previa a criação, no quadro da Sociedade das Nações, de uma Organização permanente do Trabalho, cujo funcionamento deveria ser garantido por uma Conferência dos Estados-membros, que se reuniriam ao menos uma vez por ano, por um Conselho de Administração e por um Bureau Internacional do Trabalho.

Aprovado pela Conferência de Paz, o projeto passou a constituir a Parte XIII do Tratado de Versalhes, a qual consagrou os direitos fundamentais dos trabalhadores e criou, em 11.4.1919, a Organização Internacional do Trabalho, com a seguinte estrutura orgânica: *Conferência Internacional do Trabalho* (Assembléia Geral), *Conselho de Administração* (direção colegiada) e a *Repartição* (ou *Bureau*) *Internacional do Trabalho* (secretaria geral). A Conferência e o Conselho seriam integrados por representantes governamentais, dos empregadores e dos trabalhadores – composição tripartite, que confere prestígio à

Organização, pelo equilíbrio de interesses de que se revestem as decisões normativas de seus órgãos.

A Suíça foi escolhida, pelo Tratado de Versalhes, para sede da OIT, que veio a localizar-se em Genebra. Já em 1919 foi aprovada a Constituição daquele Organismo internacional e se realizou a primeira sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Washington, na qual foram eleitos os membros do Conselho de Administração e o Diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho (*Albert Thomas*, grande estadista francês, que foi mantido no cargo até 1932, quando veio a falecer).

Em consequência da irrupção da Segunda Guerra Mundial, as atividades da OIT sofreram uma paralisação, por falta de condições ambientais na Europa. Por isso, em 1940, ela se transferiu de Genebra para Montreal. No continente americano, realizaram-se algumas importantes reuniões da Conferência Internacional do Trabalho, das quais se destacam: uma, em Nova Iorque/Washington, em 1941, com a participação de 33 países, em que foram adotadas resoluções sobre medidas que deveriam ser tomadas logo após a cessação do conflito; outra, em Filadélfia, em 1944, da qual surgiu a famosa *Declaração de Filadélfia*, referente aos fins e objetivos da Organização, cujo texto veio, em 1946, a integrar sua Constituição, através de reforma da mesma. Além disso, a OIT organizou, em Santiago do Chile, em setembro de 1942, a Primeira Conferência Internacional de Seguridade Social, na qual foi adotada a *Carta Magna dos Direitos Sociais*.

Por ocasião da Segunda Guerra Mundial – cuja deflagração representou atestado de fracasso da Sociedade das Nações (SDN), pois seu objetivo era a consolidação da paz entre as nações –, esse organismo internacional foi esvaziado e, em substituição, foi criada, na Conferência de São Francisco (em junho de 1945, pelas Nações Aliadas, a Organização das Nações Unidas (ONU) e aprovada sua Carta. Apesar de constar da estrutura da ONU um órgão – o Conselho Econômico e Social (ESOSOC), com atribuições semelhantes às da OIT, esta foi mantida com o apoio explícito do então presidente dos EUA, *Truman*, que corroborou a posição assumida sobre o assunto, em 1941, por seu antecessor, *Roosevelt*⁹. Na Conferência de São Francisco, os delegados ingleses formularam a proposta

de que as tarefas atinentes à cooperação econômica e social a cargo da ONU fossem executadas em colaboração com a OIT, a qual, dada a especificidade de sua constituição (tripartite), continuaria regulada por normas especiais. A solução veio por força do artigo 57 da Carta das Nações Unidas, dispondo que os organismos internacionais da espécie seriam vinculados à ONU. Assim, na 27ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Paris, em novembro de 1945, foram aprovadas resoluções estabelecendo as condições para a integração da OIT no sistema das Nações Unidas, no qual ela seria uma instituição especializada para as questões pertinentes à regulamentação internacional do trabalho e problemas conexos. Afinal, em 30.5.46, foi celebrado, em Nova Iorque, entre as duas entidades, o acordo desse teor. Em maio de 1947, a OIT retornou à sua sede, em Genebra, onde retomaram seu ritmo normal e pleno os órgãos e serviços centrais do *Bureau (Repartição) Internacional do Trabalho*.

Desde sua criação, em 1919, a OIT vem realizando – como expressa *Süssekind* (2000:106) - uma obra meritória e de grande alcance, no campo da atividade normativa, que compreende os mais diversos aspectos das questões trabalhistas e sociais de um modo geral, no plano universal, mediante inúmeras convenções e recomendações, que contribuem, consideravelmente, para o aperfeiçoamento da regulamentação das relações trabalhistas e o avanço na conquista da melhoria das condições de vida dos trabalhadores, desse modo concretizando a justiça social. Por isso ela se consagrou, não apenas como útil, mas também necessária, posto que já nasceu viável e deverá sobreviver – como exprimiu *Vabre* (*apud Süssekind*, 2000: 106), externando seu entusiasmo e sua confiança no porvir desse respeitável Organismo internacional.

4.1 A natureza jurídica da OIT; suas peculiaridades

A OIT integra o sistema das Nações Unidas, criado em 1945 em substituição à Sociedade das Nações. É um dos organismos especializados da ONU, tal como a UNESCO, a OMC, a FAO, o Banco Mundial, a OMS etc.

Sua natureza jurídica é definida, de forma magistral, por *Arnaldo Süssekind* (2000:122), qualificando-a como

peessoa 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.

Tem ela características próprias, que a distinguem de qualquer outro organismo internacional - como expressou *Jose Maria Ruda*, presidente da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, no prefácio da obra *La Organización Internacional del Trabajo* (POTOBSKY, Geraldo W. von, DELA CRUZ, Hector G. Bartolomei, 1990:IX) -, quais sejam:

- a) o tripartismo da representação dos Estados-membros, em quase todos os seus órgãos, composto de empregadores, trabalhadores e governos, que contrasta com a representação uniteral dos Estados nos demais organismos;
- b) o método de elaboração das normas internacionais do trabalho, que difere dos sistemas de adoção de qualquer outro tipo de convenções internacionais multilaterais e, por extensão, bilaterais;
- c) o método de controle das normas adotadas em seu seio, que implica os Estados aceitarem obrigação estrita de comprovação externa do grau de cumprimento delas. “Na época da adoção da Constituição da OIT - aduz *Jose Maria Ruda* - o sistema de controle estabelecido constituiu uma revolução imaginativa no campo jurídico internacional, e continua sendo”.

4.2 A atividade normativa da OIT: convenções e recomendações

A OIT procura atingir as metas a que se propõe, com fundamento em sua constituição, mediante uma atividade normativa – materializada em convenções e recomendações¹⁰. As convenções, uma vez ratificadas, constituem fonte formal do direito internacional do trabalho¹¹, desde que não sejam meramente programáticas ou promocionais. Somente elas são sujeitas à ratificação e têm a natureza de tratados internacionais multilaterais. As recomendações constituem fonte material de direito, nesse âmbito, tal como as convenções não ratificadas. As convenções criam obrigações para os Estados e, juntamente com as recomendações, constituem o “Código Internacional do Trabalho”.

Tanto as convenções quanto as recomendações devem ser submetidas à autoridade nacional competente para deliberar a respeito das matérias sobre as quais elas versam. Trata-se de obrigação de natureza formal, estabelecida na própria constituição da OIT.

As resoluções, tal como as recomendações, não são tratadas, e, sim, regras que visam a organizar e disciplinar o funcionamento interno da Instituição e suas relações com outros organismos, com caráter administrativo. Por conseguinte não são suscetíveis de ratificação. Salvo casos especialíssimos, não acarretam, diretamente, obrigação para os Estados-membros. Revestem-se de eficácia jurídica apenas para a própria Organização, inclusive quanto aos procedimentos necessários ao funcionamento dos seus órgãos e comissões. Sob esse prisma, obrigam os Estados-membros a observar as regras regimentais previstas nos instrumentos constitutivos da Organização, consoante o art. 5º da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969).

As convenções são normas que tendem a incorporar-se aos sistemas jurídicos internos dos Estados, regulando relações jurídicas e, conseqüentemente, gerando direitos e obrigações para as pessoas nelas envolvidas. Como tratados *multilaterais*, ou *universais*, não se restringem aos Estados convenientes, ou pactuantes, mas são abertas à adesão dos outros membros da Organização. As recomendações valem como propostas a serem submetidas aos Estados-membros, podendo ou não ser por eles

aproveitadas e, assim, transformadas oportunamente em normas jurídicas na esfera de sua jurisdição, sejam elas de caráter estatal, sejam de natureza negocial (convenções ou acordos coletivos de trabalho). Geralmente, resultam de propostas de convenções frustradas, posto que consubstanciam regras avançadas para a maioria dos Estados-membros. Essas regras têm sido utilizadas para complementar e/ou regulamentar convenções que versem sobre princípios e regras gerais, possibilitando sua aplicação a maior número de países.

4.2.1 *Universalização, flexibilização e atualização*

O desnível entre os países quanto às condições econômicas e sociais não desaconselha a universalização das normas internacionais do trabalho, que constitui objetivo primordial da OIT. Mas requer que as convenções e recomendações levem em conta as especiais condições e peculiaridades dos países. A adequação da norma a essas contingências, possibilitando sua adoção, requer sua flexibilização que consiste em aceitar convenção parcialmente; excluir de sua aplicação determinados setores de atividade, categorias de trabalhadores ou zonas do país; cláusulas escalonadas (ratificação em diferentes níveis de obrigação substancial); soluções opcionais. Admite-se ratificação condicional, mas não sob reserva, a menos que esteja previsto no próprio texto da convenção.

Quando superadas ou desatualizadas, são revistas.

4.2.2 *Classificação das convenções*

As convenções classificam-se em:

- 1) auto-aplicáveis: independem de regulamentação para serem aplicadas;
- 2) de princípios: dependem de adoção de leis ou outros atos regulamentares, ou recomendações complementares, para serem aplicadas;

- 3) promocionais: fixam determinados objetivos e estabelecem programas para sua execução.

4.2.3 *Natureza jurídica das convenções*

Sua natureza jurídica é normativa, porquanto elas consubstanciam normas genéricas e impessoais que visam a regular situações jurídicas. São tratados-lei, que assumem as concepções de: a) ato-regra, no tocante à sua criação; b) ato-condição, posto que sua efetividade e aplicabilidade nos Estados-membros dependem, além da aprovação no seio da Organização (Conferência Internacional do Trabalho), de sua adoção por parte deles, pela ratificação, uma vez consultados seus parlamentos e obtido o consentimento deles.

É discutível sua natureza contratual. Negamo-la, pelas seguintes razões: a) os contratos estabelecem relações bilaterais e, comumente, regulam interesses contrapostos, ao passo que as convenções são tratados multilaterais cujo objeto diz respeito a interesses universais e não, propriamente, dos Estados pactuantes; b) o compromisso resultante das convenções se dá entre os Estados, de um lado, e a OIT, de outro, e não entre eles; c) ainda que haja denúncia de uma convenção por um número de Estados ratificantes inferior ao necessário para que entrasse em vigor no plano internacional (dois), ela não perderia sua vigência, ficando sempre aberta a novas ratificações, ou seja, não se cogita de distrato.

4.2.4 *Integração no direito interno*

As convenções, como tratados internacionais, para integrarem o ordenamento jurídico nacional e ser exigível seu cumprimento, necessitam – como já assinalamos - de ratificação pelo Estado. A maneira da integração varia de conformidade com o sistema adotado pelo Estado – monismo ou dualismo jurídico. Pelo primeiro, o direito internacional e o direito interno de cada Estado são sistemas rigorosamente

independentes e distintos, isto é, a validade jurídica de uma norma interna não se condiciona à sua sintonia com a ordem internacional. No sistema monista, uma corrente sustenta a unicidade da ordem jurídica sob o primado do direito internacional, a que se ajustariam todas as ordens internas (*Hans Kelsen*¹²); outra apregoa o primado do direito nacional de cada Estado soberano.

Para os países de sistema monista, as convenções ratificadas, uma vez iniciada sua vigência no âmbito interno, passam a integrar o ordenamento jurídico nacional, em seus precisos termos, revogando automaticamente as normas infraconstitucionais que com elas sejam incompatíveis. Desse grupo faz parte a grande maioria dos Estados, dentre eles o Brasil. Em relação aos que perfilham o dualismo jurídico, a inserção da norma internacional no direito interno faz-se mediante a promulgação, pelo Estado, de ato normativo (v.g., lei) que incorpore o teor da convenção, sem recepcionar literalmente seu texto. São poucas as nações que se enquadram nesse grupo (exemplo: Argentina, Reino Unido, Austrália, Canadá).

As recomendações, para integração no direito nacional, independem de ratificação, bastando sua transformação em normas internas, pois, tal como as declarações e resoluções, são fontes materiais de direito.

4.2.5 *Vigência das convenções*

A vigência das convenções dá-se nos planos internacional e nacional. A matéria já vem disposta no próprio texto do diploma (início da vigência, prazo de validade da ratificação, sua prorrogação, sua denúncia). O prazo de vigência no âmbito internacional é indeterminado: inicia-se 12 meses após o registro de duas ratificações; para cada Estado-membro, 12 meses (em casos especiais, 18 meses) após a data em que registrar a ratificação na Repartição Internacional do Trabalho. No âmbito nacional, a vigência é por 10 anos, prorrogável por igual prazo se não houver denúncia nos 12 meses subseqüentes a cada período de 10 anos.

5 Perspectivas do *dit* em face da mundialização da economia

Os problemas gerados pela crise do Direito do Trabalho são universais, posto que ela provém, sobretudo, da globalização (mundialização) da economia que, com relação ao trabalho, especificamente, acarreta a livre circulação de trabalhadores entre países integrantes do mesmo bloco (mercado comum), a flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, a precarização do contrato de trabalho – que admite o trabalho temporário, o trabalho terceirizado e outras formas que acarretam a redução das garantias instituídas em favor do trabalhador –, bem como o desemprego estrutural, que é sua consequência mais cruel.

Preocupam sobremaneira os organismos internacionais multilaterais, especialmente a OIT, cuja finalidade e cujo programa de ação envolvem diretamente essa temática. Vem ela realizando estudos, aprovando normas e desenvolvendo atividades junto aos Estados-membros, para o eficaz enfrentamento da questão. De igual modo, as comunidades regionais de países, notadamente a União Européia, estão levando-a em alta consideração.

Constitui uma das mais fortes preocupações da OIT, nos dias atuais, a ordem econômica internacional vigente, responsável pelo desequilíbrio de poder econômico e o conseqüente desnível de natureza tecnológica e financeira, entre os países, com reflexo nas respectivas condições sociais, dividindo o mundo em países desenvolvidos, países em vias de desenvolvimento e países subdesenvolvidos (*Apud Süsskind, op. cit., p. 307*).

Em 1986, a OIT realizou a Conferência Mundial de Emprego, em que a ordem econômica internacional foi analisada em seu mais amplo aspecto. O Plenário da Conferência aprovou Resolução sobre “o desenvolvimento, a dívida externa e os objetivos sociais da Organização”, na qual manifesta profunda preocupação com os problemas gerados para numerosos países em vias de desenvolvimento pelo excessivo ônus da dívida externa e a transferência de recursos – naturais e financeiros – daqueles para os países desenvolvidos, que vêm assumindo graves proporções (*apud Süsskind, op. cit., p. 308*).

De notar a preocupação da OIT, há algumas décadas, com os novos problemas sociais criados pelas empresas multinacionais, notadamente em relação ao emprego. Daí porque ela adotou resolução e uma declaração de princípios sobre as empresas multinacionais e a política social.

Concretamente a OIT tem-se mobilizado para reverter essa situação, contribuindo para humanizar o sistema político-social vigente, em prol do trabalhador, mediante o equilíbrio entre o fator econômico e o social. No sentido de reduzir o desemprego, ela tem oferecido propostas flexibilizadoras das relações de trabalho, através da redução da semana de trabalho, regulamentação do trabalho a tempo parcial¹³, do trabalho em domicílio¹⁴, do trabalho em regime de subcontratação (terceirização)¹⁵, bem assim campanha contra o trabalho infantil¹⁶.

Na 260ª sessão da OIT (junho de 1994), o seu Conselho de Administração resolveu criar um grupo de trabalho para discutir os aspectos atinentes à dimensão social da liberalização do comércio internacional, compreendendo as esferas política, jurídica, comercial e econômica. Na 261ª sessão (novembro de 1994), ocorreram os primeiros debates sobre essa questão, ocasião em que o Diretor-Geral da OIT propôs harmonizar e compatibilizar, em base de cooperação, as estruturas da futura Organização Mundial do Comércio (OMC) com a da OIT, tendo em vista os efeitos da liberalização do comércio internacional sobre os direitos trabalhistas. Pretendia-se, entretanto, a institucionalização de cláusula social no sistema multilateral de comércio – como registra *André Régis de Carvalho*¹⁷. Ao concluir as primeiras sessões, o referido Grupo de Trabalho não atingiu o objetivo colimado – vincular a liberalização do comércio internacional à garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores –, mas, por unanimidade, deixou estabelecido o compromisso de todos os participantes com os valores sociais ínsitos na Constituição da OIT e, especialmente, na Declaração de Filadélfia (que a integra), os quais consubstanciam a justiça social como objetivo máximo das atividades da Organização. Além disso, tais discussões surtiram o efeito de levar o debate a outros organismos internacionais, inclusive a União Européia¹⁸, bem assim ao mundo acadêmico no plano internacional.

Um dos sinais dessa repercussão foi a Conferência Mundial para o Desenvolvimento Social realizada em Copenhague em 1995, na qual foi produzida uma declaração contendo compromisso que definia como objetivo a ser alcançado a promoção dos direitos trabalhistas no contexto mundial. Convém registrar, a propósito, que a OIT propôs à Organização Mundial do Comércio (OMC) inserção de cláusula social nos contratos comerciais, em virtude da qual a importação de bens ficaria condicionada à ratificação e observância, pelo país exportador, das convenções consideradas pela Cúpula Mundial do Desenvolvimento Social, naquela Conferência, como direitos humanos fundamentais dos trabalhadores¹⁹. Essa proposta, todavia, foi rejeitada.

A Conferência Internacional do Trabalho, em sua 86ª reunião, realizada em Genebra, em junho de 1998, emitiu a “Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento”, em que são mencionados quatro princípios referentes aos direitos fundamentais, quais sejam: a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (Cf. *Süssekind*, op. cit., p.313).

Ultimamente, a OIT anunciou a criação de uma comissão de alto nível integrada por dois chefes de Estado, personalidades políticas, eminentes acadêmicos, especialistas em questões sociais e um detentor do Prêmio Nobel de Economia, para abordar, pela primeira vez, a dimensão social da globalização. Segundo expressou o Diretor-geral da OIT, *Juan Somavia*²⁰, o objetivo último dessa Comissão é utilizar o processo de globalização como recurso para reduzir a pobreza e o desemprego e impulsionar o crescimento e o desenvolvimento sustentável.

A referida Comissão tinha sua primeira reunião designada para 25.3.2002, em Genebra, com previsão de concluir suas deliberações em 2003, quando apresentará ao Diretor-geral da OIT um informe destinado a servir de fonte reconhecida na matéria.

Pronunciando-se sobre essa extraordinária promoção, *Somavia*²¹ disse que

A Comissão cristaliza um esforço sem precedentes para promover o diálogo internacional em torno das idéias destinadas a lograr que a globalização seja um processo mais integrador, num momento em que o debate está dominado mais pela polêmica e por idéias preconcebidas, que pela análise das realidades.

Acrescentou que “é chegado o momento de tentar consensos e propor novas idéias sobre estes difíceis temas”²².

*Somovia*²³ assinalou que

a globalização tem que trazer o que o povo e suas famílias em todo o mundo esperam conseguir: um trabalho decente, segurança e a possibilidade de fazer ouvir sua voz nos processos de tomada de decisões. Todos desejam uma melhor repartição das vantagens que a globalização deve, em princípio, oferecer. Isto significa melhorar substancialmente as possibilidades de ter um trabalho decente e promover um desenvolvimento equilibrado com a justiça social, num contexto de economias e sociedades abertas.

E assegurou que a Comissão “estudará meios que todas as organizações internacionais podem utilizar para contribuir a fazer da globalização um processo mais integrador e justo para todos”²⁴.

Com a extraordinária visão humanista que possui da realidade, *Arnaldo Süssekind*²⁵ vislumbra o esboço de “uma reação à globalização desumana da economia” (*Süssekind*, op. cit., p. 1231).

6 Conclusões

É inegável que as relações de trabalho passam, em todo o mundo, por uma séria crise, decorrente do sistema econômico neoliberal, que tem como corolário a globalização.

Tal processo importa em desmedida concentração de capital e “sacraliza” o mercado, desconsiderando os valores da pessoa humana, tais como a solidariedade, a ética, a liberdade (*Milton Santos*²⁶); evita, pois, a distribuição de renda, concorrendo para a marginalidade e a exclusão

social de grande parcela da sociedade. Seu efeito mais perverso em relação ao mundo do trabalho é o desemprego estrutural. Favorece demasiadamente os detentores do grande capital, especialmente as empresas transnacionais de maior porte, os conglomerados econômicos, e, precarizando o contrato de trabalho, penaliza os trabalhadores, que constituem um dos fatores basilares da produção e o insumo mais importante do respectivo processo.

Urge, pois, seja redirecionado, ou se constitua uma nova globalização que preserve os direitos fundamentais dos trabalhadores e propicie condições de vida digna aos menos favorecidos economicamente, de um modo geral, a fim de se lograr um equilíbrio nas relações de produção e, por esse meio, a paz e o verdadeiro progresso humano; em outras palavras, impõe-se humanizá-lo, pois a atual “se realiza, mas não a serviço da humanidade”, como bem conceitua *Milton Santos* (op. cit., p. 65).

É imperioso que se transforme o sistema financeiro internacional, pela ação da sociedade civil organizada, fortalecendo-se a intervenção do Estado no seu papel regulador dos serviços públicos e, eventualmente, de interventor na economia, como condição para salvaguardar o interesse geral da comunidade.

O Direito Internacional do Trabalho foi concebido, há mais de cem anos, por idealistas, e promovido pelos agentes no processo da produção, com o propósito de equacionar e solucionar os problemas sociais, bem como por iniciativas de instituições e Governos, como meio de elevar ao nível mundial a regulamentação das condições de trabalho, com base em critérios de equilíbrio dos respectivos interesses, tendo em vista a justiça social, pressuposto do verdadeiro progresso humano.

A fim de operacionalizar e coordenar as medidas a serem tomadas com esse objetivo, e velar por sua efetivação, em especial no que tange à aplicação das respectivas normas, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem, desde sua origem, exercido um trabalho diuturno e proveitoso, em todos os continentes, de efeitos consideráveis, em prol da melhoria dos padrões de vida e condições de trabalho dos diversos povos, desse modo contribuindo eficazmente para o progresso material e espiritual do homem e o respeito à sua dignidade.

Vigilante e empenhada nesse sentido tem sido a OIT, mediante sua atividade normativa e sua atuação junto aos Estados-membros,

apresentando fórmulas razoáveis capazes de compatibilizar os interesses dos empregadores com os dos trabalhadores, permitindo às empresas desenvolvimento apto a torná-las competitivas e aos obreiros, mantendo as garantias já conquistadas a duras penas e, quiçá, sua participação nos resultados da economia. Desenvolve, em termos de mútua cooperação, trabalho em conjunto com outros organismos multilaterais, para o cumprimento de sua imensa e nobre tarefa. Ademais, ela vem propugnando, junto às empresas supranacionais, pelo cumprimento de um patamar mínimo de obrigações trabalhistas, e, perante a OMC, pela inclusão, nos contratos internacionais de comércio, de cláusula social que comprometa os signatários com a defesa dos direitos trabalhistas fundamentais. Na feliz expressão de *Arnaldo Süssekind*²⁷,

A OIT, desde sua criação em 1919, elegeu o ser humano, especialmente o trabalhador, como o alvo da sua atividade normativa, visando a universalizar a justiça social; e, nestes 80 anos de esplêndidas realizações, o homem foi, e continua a ser, o centro dos seus estudos, investigações, cursos e programas de cooperação técnica.

Esse exemplo tem influenciado o direito comunitário na espécie, notadamente o da União Européia, com reflexos ainda modestos no Mercosul.

Vislumbra-se, destarte, a perspectiva de superação da apavorante crise que resulta da mundialização da economia, preservando-se a dignidade do ser humano, com a valorização de seu trabalho. Felizmente, há uma luz no final do túnel!

Notas

- ¹ JOSÉ SOARES FILHO é Juiz do Trabalho aposentado; membro efetivo do Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, do Instituto dos Advogados Brasileiros e da Academia de Letras Jurídicas de Pernambuco; mestre e doutorando em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE); professor da

Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP), da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 6ª Região (ESMATRA-VI), dos Cursos de Pós-graduação *lato sensu* em Direito da UFPE, da UNICAP e da Faculdade Maurício de Nassau (Recife).

- ² Essa assertiva é pacífica, coincidindo com a opinião do professor da Universidade Federal de Pernambuco *Sylvio Loreto* (*Direito do Trabalho Internacional (solução dos conflitos de leis no espaço*. In: *Anuário do Mestrado em Direito*. Recife, UFPE, 1992, p. 247), o qual invoca o magistério de *Haroldo Valadão*.
- ³ Nessa linha de resultados, fundou-se, em 1886, a *American Federation of Labour (AFL)*, central sindical dos trabalhadores americanos; em 1895, foi organizada na França a *Confédération Générale du Travail (CGT)*. Essas duas centrais sindicais e o *Congresso das Trade Unions* exerceram decisiva influência para a formação do Direito Internacional do Trabalho.
- ⁴ In *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr Edit., 2000, p. 86.
- ⁵ Tais foram o mérito e a importância de *Le Grand* como precursor e combatente em prol de uma legislação internacional do trabalho, pela maneira de abordar o problema - em termos abrangentes que compreendessem todo o trabalho industrial e não apenas a proteção dos menores -, por seu apelo à legislação mais que à filantropia, pelo caráter sistemático dos projetos que estabeleceu sobre uma base comparativa, que ele mereceu de *Albert Thomas* (primeiro diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho) estas palavras de consagração: “Le Grand aparece verdadeiramente e mais autenticamente que Owen, que Villermé ou que Blanqui, o precursor da legislação internacional do trabalho” (*Apud Valticos*, 1983:9).
- ⁶ VALTICOS, Nicolas, *Droit International du Travail*. Paris: Dalloz, 1983, p.7.
- ⁷ Op. cit., p. 21 s).
- ⁸ Op. cit., p. 23.
- ⁹ Na ocasião, dirigindo-se à Conferência Internacional do Trabalho (novembro de 1941), *Roosevelt* declarou: “Temos compreendido muito bem que, tanto no campo internacional como no nacional, os problemas sociais não estão separados das questões econômicas por barreiras estanques. Na vida internacional, como em cada país, a política econômica deixou de ser um fim em si mesmo: só pode ser um meio para realizar os objetivos sociais”. E concluiu acentuando que

“a OIT era chamada a desempenhar um papel essencial na criação de um sistema internacional estável de justiça social, para todos os povos no mundo inteiro” (Apud *Valticos, op. cit., p.70*).

- ¹⁰ Desenvolve a OIT, também, programas de ação que visam a fornecer aos Estados-membros meios para o cumprimento das referidas normas por eles adotadas. Destarte, a OIT desenvolve ação utilizando, principalmente, instrumentos normativos e, em complementariedade, programas de cooperação técnica.
- ¹¹ Pela magnitude de seus objetivos, o Direito Internacional do Trabalho representa, na opinião de *Valticos* (1980:309), “a parte nitidamente mais desenvolvida e organizada de um direito material internacional, deste Direito Comum da humanidade, ainda em vias de constituir-se”.
- ¹² In *Teoria Pura do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1997, p.374
- ¹³ Vide a Convenção nº 175 e a Recomendação nº 182, de 1994.
- ¹⁴ Vide a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, de 1996.
- ¹⁵ Objeto de Convenção cujo projeto foi aprovado em primeira discussão em 1997 e ainda não adotado definitivamente.
- ¹⁶ Vide a Convenção nº 182 e Recomendação nº 190, ambas de 1.6.1999, aquela ratificada pelo Brasil em 2.2.2000, com vigência em nosso país a partir de 2.2.2001. Ambos os instrumentos foram promulgados pelo Decreto nº 3.597, de 12.9.00, do Exmo. Sr. Presidente da República. Além disso, como sinal do propósito do Governo brasileiro de tornar efetiva a proteção das crianças contra as formas degradantes de trabalho infantil, foi expedida pela Secretaria de Estado de Assistência Social a Portaria MPAS/SEAS nº 2.917, de 12.9.2000, que estabelece as diretrizes e normas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI.
- ¹⁷ CARVALHO, André Régis de (1997): *Globalismo, conflitos norte-sul e agenda social: a estratégia brasileira frente à questão do “dumping” social*. Recife, 1997. 164 p. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Universidade Federal de Pernambuco. p. 32.
- ¹⁸ Como informa, ainda, *André Régis de Carvalho* (op. cit., p. 37 s.), a União Européia, através de seu Conselho de Ministros, reconheceu a dimensão social do comércio internacional e orientou seus membros a contribuírem, concretamente, para a institucionalização de normas sociais nos acordos comerciais internacionais por eles celebrados, bem assim a estabelecerem, mediante acordo entre eles, o conteúdo básico das regras assecuratórias da proteção dos direitos

fundamentais do trabalhador, tomando, para tanto, como referência, as normas adotadas pela OIT; propiciava-se, com isso, a integração entre os mecanismos dessa Organização e os da OMC.

¹⁹ Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização; Convenção nº 98, sobre o direito de sindicalização e a negociação coletiva; Convenções nºs 29 e 105, sobre abolição do trabalho forçado; Convenção nº 100, sobre igualdade de remuneração para trabalho igual entre o homem e a mulher; Convenção nº 111, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão; Convenção nº 138, sobre idade mínima para admissão em emprego.

²⁰ Note-se, por oportuno, que o Sr. Somovia, Diretor-geral da OIT, interveio recentemente junto ao Foro Social de Porto Alegre e ao Foro Econômico de Davos (celebrado dessa vez em Nova York).

²¹ www.ilo.org/public/spanish/wesdg/sample1s.htm (Capturado 16.8.2002) Segundo ele, ainda: “Para alguns, a globalização tem sido um instrumento de progresso, já que criou riqueza, abriu novas oportunidades e ofereceu um estímulo propício ao espírito de iniciativa e à atividade empresarial. Apesar disso, para outros, agravou as desigualdades e a insegurança. Essa gente considera que os riscos da globalização são muito grandes e seus benefícios, demasiado escassos”.

²² www.ilo.org/public/spanish/wesdg/sample1s.htm (Capturado 16.8.2002)

²³ www.ilo.org/public/spanish/wesdg/sample1s.htm (Capturado 16.8.2002)

²⁴ www.ilo.org/public/spanish/wesdg/sample1s.htm (Capturado 16.8.2002)

²⁵ www.ilo.org/public/spanish/wesdg/sample1s.htm (Capturado 16.8.2002).

²⁶ In *Aspectos controvertidos da Convenção OIT n. 158*. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 735-738, junho/1996b, p. 1235.

“Nesta conjuntura, os planos estratégicos mundiais e nacionais não podem pretender apenas resultados financeiros e até econômicos. É mister a visão política, sociológica e jurídica, sem menosprezar a força normativa da realidade. Ignorar as exigências sociais da humanidade é organizar um mundo para a atividade robótica ou para as relações virtuais propiciadas pela telemática; não para o gênero humano.

Não é possível conceber a civilização à margem do Direito; mas tampouco poder-se-á qualificar de civilização um mundo ou um país em que o Direito seja iníquo. Urge pôr a economia a serviço da humanidade”.

²⁷ SANTOS, Milton. *In Por uma outra globalização – do pensamento único à consciência universal*. Rio de Janeiro: Record., 2001, p. 38, 48, 54, 58, 61.

²⁸ In *Direito Internacional do Trabalho*, op. cit., p.. 303.