A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Advogada. Professora de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Internacional da FINAC-ES e de Direito Previdenciário da Faculdade Pio XII-ES. Professora de Direito Previdenciário do Curso de Pós Graduação da Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce-MG.

Sumário: 1. O Surgimento da OIT - 2. A Estrutura da OIT - 3. Princípios do Direito Internacional do Trabalho - 3.1. Princípios Gerais do Direito Internacional Público - 3.2. Princípios Fundamentais do Direito Internacional do Trabalho - 4. As Normas Internacionais do Trabalho - 4.1 As Convenções Fundamentais da OIT - 5. A Aplicabilidade da Convenção 158 da OIT no Brasil - 6. As Normas Internacionais do Trabalho e a Ordem Econômica Internacional - 7. Bibliografia.

> "Caminhamos, pois, contra o vento. Mas isso não significa que sejamos surdos aos clamores, ou que a justiça com a qual sonhamos feche os olhes à realidade".[1]
>
> Márcio Túlio Viana

Resumo: O presente estudo tem por objetivo analisar o surgimento da OIT, a sua estrutura e a sua finalidade no mundo internacional do trabalho. O presente ensaio visa apontar os princípios que regem o Direito Internacional do Trabalho e o estabelecimento das normas internacionais do trabalho, elaboradas no seio da conferência internacional do trabalho. Este artigo analisa, ainda, as oito convenções internacionais do trabalho, reconhecidas como fundamentais pela OIT e previstas na declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho, de junho de 1998, bem como a questão da aplicabilidade da convenção 158 da OIT no Brasil. E, por fim, a influência da ordem econômica internacional na produção e na efetivação das normas internacionais do trabalho.

Palavras-chave: Direitos humanos – Organização internacional do trabalho – Princípios do direito internacional do trabalho – Normas internacionais do trabalho – Convenções fundamentais da organização internacional do trabalho – Convenção 158 da OIT – Ordem econômica internacional.

[1] VIANA, Márcio Túlio (coord); SATUF REZENDE, Alaor; JUNQUEIRA HENRIQUE, Carlos Augusto; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Phillipe Vieira de. *Teoria e prática da convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996, p. 11.

1. O Surgimento da OIT

A Organização Internacional do Trabalho foi criada pela Conferência da Paz, assinada em Versalhes, em junho do ano de 1919, logo após a primeira guerra mundial, e teve como vocação promover a justiça social e, em particular, fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho. Desde a sua criação, portanto, a OIT está assente no princípio, inscrito na sua Constituição, de que não pode haver paz universal duradoura sem justiça social.

O Tratado de Versalhes, cuja parte XIII dispôs sobre a criação da OIT, é um documento internacional elaborado pelas nações vitoriosas na primeira guerra mundial (1914-1918), com o objetivo de promover a paz social e enunciar a melhoria das relações empregatícias por meio dos princípios que iriam reger a legislação internacional do trabalho.

A criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho. O argumento humanitário baseou-se nas condições injustas e deploráveis das circunstâncias de trabalho e vida dos trabalhadores durante a Revolução Industrial, que se deu em virtude das mudanças no sistema de produção durante o século XVIII, na Inglaterra. A burguesia industrial, em busca de maiores lucros e menores custos, buscou acelerar a produção de mercadorias por intermédio da exploração do trabalhador, numa fase histórica em que a Revolução Industrial propiciava o fortalecimento da empresa. Inúmeros empregadores, valendo-se da plena liberdade contratual e do Estado Liberal, impuseram aos trabalhadores a aceitação das mais vis condições de trabalho. Dessa maneira, os problemas sociais gerados por aquela revolução (miséria, desemprego, salários irrisórios com longas jornadas, grandes invenções tecnológicas da época, inexistência de leis trabalhistas) contribuíram para consolidar o capitalismo como modo de produção dominante.

Nesse limiar, no início da relação de emprego, sem regulamentação alguma, o trabalho retribuído por salário acarretou o surgimento dos direitos sociais, por meio da luta dos proletariados por melhores condições de vida e trabalho e pelas regras de justiça retributiva. O aumento da marginalização social e o embate entre o proletariado com o aparato político-estatal acabaram culminados na formação do Estado de Bem-estar Social, já em fins do século XIX e, principalmente, durante o século XX.

O Estado de Bem-estar Social surgiu da eclosão das reivindicações e dos movimentos sociais dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de subsistência. Isso levou o Estado a interferir diretamente nas relações privadas para regulamentar a relação de trabalho e

dar proteção social aos indivíduos alijados do mercado de trabalho. Com efeito, é a proteção social dos trabalhadores a raiz histórica e sociológica do Direito do Trabalho.

Em época sob o impacto da Primeira Guerra Mundial e do processo de reconstrução social, a OIT surgiu no plano político como o mais importante organismo internacional responsável em assegurar bases sólidas para a paz mundial e obter melhores condições humanas para a classe trabalhadora. A idéia da internacionalização da legislação social trabalhista surgiu, portanto, na primeira metade do século XX, quando se generalizou, em diversos estados nacionais, a tese de que o Estado deveria intervir nas relações sociopolíticas e econômicas, com o objetivo de assegurar um mínimo de direitos sociais aos indivíduos. Esse movimento da classe operária subsidiou o nascimento do *direito social ao trabalho*, que é considerado como um dos direitos fundamentais de segunda geração.

Insta destacar que, no livro "A Paz Perpétua", do filósofo Immanuel Kant, escrito em 1795 e composto de importantes elementos para a compreensão da política internacional contemporânea, o próprio Kant expõe os empecilhos à paz duradoura, defende a existência de uma instituição supranacional e propõe uma federação de estados e uma constituição internacional capazes de garantir e manter a paz duradoura e universal e resolver os conflitos pacificamente entre todos os estados.

Segundo KANT,

> Os povos podem, enquanto Estados, considerar-se como homens singulares que no seu estado de natureza (isto é, na independência de leis externas) se prejudicam uns aos outros já pela sua simples coexistência e cada um, em vista da sua segurança, pode e deve exigir do outro que entre com ele numa constituição semelhante à constituição civil, na qual se possa garantir a cada um o seu direito.[2]

Nesse contexto, a OIT funda-se no princípio da paz universal e permanente como instrumento de concretização e universalização dos ideais da justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho. Como a Organização das Nações Unidas apenas surgiu no ano de 1945, à luz dos efeitos da segunda guerra mundial (1945), para que não houvesse dois organismos internacionais com as mesmas funções e atribuições, declarou-se a OIT integrante da ONU. Por isso, a OIT é considerada como um organismo internacional associado às Nações Unidas, ou melhor, a uma das agências especializadas da Organização das Nações Unidas.

Nesse contexto, aprovada a Carta das Nações Unidas (São Francisco, 1945), da qual resultou a criação da ONU e a revisão da constituição da OIT (Montreal,1946), fica

[2] KANT, Immanuel. *A paz perpétua e outros opúsculos*. Tradução de Artur Morão. Lisboa: Edições 70, 1995, p. 40.

definitivamente afirmada a personalidade jurídica própria da OIT, como pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de estados, a qual assume soberanamente a obrigação de observar as normas que ratificam no plano interno.

A OIT, portanto, visa adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, mediante o implemento de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores e o reconhecimento internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador.[3]

2. A Estrutura da OIT

Cumpre ressaltar, inicialmente, que, desde a sua criação, a OIT é a única agência do sistema das Nações Unidas que possui estrutura tripartide. A OIT integra representantes das organizações sindicais, representantes das organizações patronais e representantes dos governos de todos os países membros, que participam em situações de igualdade, com o objetivo de fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais do trabalho vantajosas para todos os trabalhadores.

Essa cooperação técnica (ou tripartimo) constitui um traço distintivo da OIT em relação aos demais organismos da ONU. Assim, todos os órgãos que compõem a estrutura da OIT são constituídos de representantes dos governos, de organização de empregadores e de organização de trabalhadores ou associações sindicais de trabalhadores que trabalham na busca pelo bem comum.

A estrutura da OIT é constituída por três órgãos: o conselho de administração, a conferência internacional do trabalho e a repartição internacional do trabalho, também denominada de escritório central da OIT, a qual atua sob a direção de um conselho de administração.

A *conferência internacional do trabalho* ou assembléia geral de todos os estados membros constitui o órgão supremo da OIT, responsável por elaborar convenções internacionais e recomendações, que se instrumentalizam por meio da regulamentação internacional do trabalho da OIT. É o órgão que traça as diretrizes gerais da política social adotada pela OIT e resolve as questões relativas à inobservância por parte dos estados membros das normas internacionais do trabalho ratificadas por eles. A conferência internacional do trabalho é composta por quatro representantes de cada um dos estados membros, ou seja, dois delegados do governo, um delegado representante dos trabalhadores e um delegado representante do empregador.

[3] SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1987, p. 124.

Dessa maneira, compete à conferência internacional do trabalho, como assembléia geral da OIT, elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho, com a finalidade de fomentar a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador e a universalização da justiça social.

A OIT é dirigida pelo *conselho de administração* ou órgão de gestão da organização, responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT.

O conselho de administração elaborará diretrizes para que a adoção pela conferência de uma convenção ou de uma recomendação seja, por meio de uma conferência técnica preparatória ou por qualquer outro meio, precedida de um aprofundado preparo técnico e de uma consulta adequada dos membros interessados.

O conselho de administração é composto por 56 pessoas, das quais 28 representantes dos governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos trabalhadores. Dos 28 representantes dos governos, dez serão nomeados pelos estados membros de maior importância industrial e 18 serão nomeados pelos estados membros designados para esse fim pelos delegados governamentais da conferência, excluídos os delegados dos dez membros mencionados.

Os representantes dos empregadores e os dos empregados serão, respectivamente, eleitos pelos delegados dos empregadores e pelos delegados dos trabalhadores à conferência.

É importante declarar que o conselho de administração indicará, sempre que julgar oportuno, os estados membros de maior importância industrial e, antes de tal indicação, estabelecerá regras para garantir o exame, por uma comissão imparcial, de todas as questões relativas à referida indicação.

A *repartição internacional do trabalho* constitui o secretariado técnico-administrativo da OIT, formado por vários setores e departamentos voltados para a realização dos objetivos da OIT.

A repartição internacional do trabalho terá um diretor-geral, designado pelo conselho de administração, responsável, perante este, pelo bom funcionamento da repartição e pela realização de todos os trabalhos que lhe forem confiados.

Nesse sentido, a repartição internacional do trabalho terá por funções centralizar e distribuir todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho; em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da conferência para concluir as convenções internacionais assim como realizar todos os inquéritos especiais prescritos pela conferência ou pelo conselho de administração.

3. Princípios do Direito Internacional do Trabalho

Levando em consideração que 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 OIT, também chamada Declaração de Filadélfia, compreendendo os princípios específicos e fundamentais do Direito Internacional do Trabalho.

3.1) Princípios Gerais do Direito Internacional Público

a) Princípio da Independência e da Igualdade Jurídica

Informa o princípio em tela o tratamento igualitário e o respeito à soberania nacional de todos os estados nacionais integrantes da comunidade internacional.

Preceitua o item 1, do artigo 2.º da Carta das Nações Unidas: "A Organização é baseada no princípio da igualdade soberana de todos os seus membros".

b) Princípio do Cumprimento dos Compromissos Assumidos pelos Estados de Boa-fé

O princípio do cumprimento dos compromissos assumidos pelos estados de boa-fé está previsto no item 2, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, que estabelece: "Os membros da Organização, a fim de assegurarem a todos em geral os direitos e vantagens resultantes da sua qualidade de membros, deverão cumprir de boa fé as obrigações por eles assumidas em conformidade com a presente Carta".

c) Princípio da Segurança Coletiva Internacional e da Manutenção da Paz

O princípio examinado está especificado no item 3, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, que preceitua: "Os membros da Organização deverão resolver as suas controvérsias internacionais por meios pacíficos, de modo que a paz e a segurança internacionais, bem como a justiça, não sejam ameaçadas".

Nesse princípio, todos os estados nacionais deverão resolver suas controvérsias ou conflitos internacionais por meios pacíficos, de modo que não sejam ameaçadas a paz, a segurança e a justiça internacionais.

d) Princípio da Proibição da Ameaça ou do Recurso à Força

No princípio da proibição do emprego à força, a norma internacional determina que todos os estados nacionais deverão respeitar a integridade territorial e evitar a ameaça ou o emprego de força efetiva na condução das relações internacionais, conforme preceitua o item

4, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, *in verbis*: "Os membros deverão abster-se nas suas relações internacionais de recorrer à ameaça ou ao uso da força, quer seja contra a integridade territorial ou a independência política de um Estado, quer seja de qualquer outro modo incompatível com os objetivos das Nações Unidas".

e) Princípio do Emprego Lícito da Força na Esfera Internacional

O princípio do emprego lícito da força na esfera internacional consiste no dever dos estados nacionais de conferir, na esfera internacional, toda a assistência necessária para a realização dos propósitos de manutenção da paz e da segurança na comunidade internacional, conforme o item 5, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, que preceitua: "Os membros da Organização dar-lhe-ão toda a assistência em qualquer ação que ela empreender em conformidade com a presente Carta e abster-se-ão de dar assistência a qualquer Estado contra o qual ela agir de modo preventivo ou coercitivo".

f) Princípio da Obrigação de Cooperação Internacional

O princípio examinado consiste na obrigação de cooperação internacional entre todos os estados nacionais para a manutenção da paz e para a segurança nas relações internacionais, conforme preceitua o item 6, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, *in verbis*: "A Organização fará com que os Estados que não são membros das Nações Unidas ajam de acordo com esses princípios em tudo quanto for necessário à manutenção da paz e da segurança internacionais".

g) Princípio da Não Ingerência nas Matérias Exclusivas dos Estados

O princípio em tela é corolário do princípio da independência e da igualdade jurídica, pois consiste em resguardar a garantia da soberania e da independência entre todos os estados, conforme estabelece o item 7, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas: "Nenhuma disposição da presente Carta autorizará as Nações Unidas a intervir em assuntos que dependam essencialmente da jurisdição interna de qualquer Estado, ou obrigará os membros a submeterem tais assuntos a uma solução, nos termos da presente carta; este princípio, porém, não prejudicará a aplicação das medidas coercitivas constantes do capítulo VII".[4]

3.2) Princípios Fundamentais do Direito Internacional do Trabalho

a) O Trabalho não é uma Mercadoria

[4] O capítulo VII da Carta das Nações Unidas refere-se às ações usadas pelas Nações Unidas, para punir os estados que ameaçam a ruptura da paz e cometem ato de agressão.

GABRIELA NEVES DELGADO, em sua obra, O Direito Fundamental ao Trabalho Digno, explana com mestria a sedimentação jusfilosófica sobre o direito universal ao trabalho digno no Estado Democrático de Direito.[5]

Consoante acentua a referida autora,

> Não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno. Da mesma forma, não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna.[6]

Assevera, ainda, que "onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva".[7]

É, portanto, mediante o trabalho que o homem encontra sentido pela vida, para seu desenvolvimento pessoal e moral, pois, sem trabalho, não há vida digna e saudável e, sem vida, não há falar no respeito à dignidade da pessoa humana em um Estado Constitucional Democrático. Por isso vigora o princípio fundamental internacional de que o trabalho não é uma mercadoria.

Lembrando, pois, na leitura de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, "a afirmação do valor-trabalho nas principais economias capitalistas ocidentais desenvolvidas despontou como um dos mais notáveis marcos de estruturação da democracia social no mundo contemporâneo".[8]

b) A Liberdade de Expressão e de Associação é uma Condição Indispensável a um Progresso Ininterrupto

O artigo 1º, inciso V da CF/88, ao especificar um princípio básico e fundamental de constituição do Estado democrático de direito brasileiro, expressa o reconhecimento de que a sociedade brasileira é pluralista. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 enuncia como princípio fundamental o pluralismo político como um dos fundamentos da República Federativa Brasileira.

O pluralismo de poderes sociais e políticos, consubstanciado na liberdade de expressão ou opinião e na liberdade de associação, relevado na Constituição, firma a participação de toda a sociedade no Estado Democrático de Direito. Por outras palavras, sendo o inciso V do

---

[5] Para um estudo mais aprofundado sobre a importância do trabalho na sociedade contemporânea, consultar a obra da professora Gabriela Neves Delgado, sob o título *O direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

[6] Idem, p. 211.

[7] DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: LTr, 2006, p. 207.

[8] DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005, p. 120.

artigo 1° um princípio básico e fundamental de constituição do Estado democrático de direito brasileiro, o mesmo acaba por exprimir o reconhecimento da democracia pluralista.

O pluralismo político, fundamento básico do Estado Democrático de Direito, indica o reconhecimento da liberdade das opiniões entre todos os cidadãos, da liberdade de reunião e da liberdade de associação. Desse modo, fica evidente que, para fazer cumprir a ordem fundamental inscrita no inciso V do artigo 1º da Constituição, todos os segmentos da sociedade pluralista brasileira têm ampla liberdade para estabelecer organizações, pois é o fim maior do Estado Democrático de Direito a plena realização dos princípios estabelecidos pela lei maior, admitindo a todos os cidadãos o completo exercício dos direitos fundamentais da pessoa humana.

No título II da Constituição Federal, relativo aos Direitos e Garantias Fundamentais, no art. 5º, inciso XVII da CF/88, é previsto o associativismo, de forma plena, quando tiver lícito objetivo e não guardar caráter paramilitar. Já o princípio da livre manifestação do pensamento encontra amparo constitucional legal no art. 5º, inciso IV da CF/88.

No título relativo aos direitos sociais, uma espécie particular da liberdade de associação recebeu disposições constitucionais que a excepcionam, conferindo a ela tratamento específico e diferenciado, por se tratar da organização sindical brasileira, cujas principais características, constantes no próprio texto da Lei Maior, são atinentes à unicidade, ao enquadramento sindical por categorias, à base territorial não inferior à área de um município, ao registro, à contribuição compulsória e à manutenção do sistema confederativo.

No que tange ao conteúdo da liberdade sindical no Brasil, preceitua o *caput* do art. 8º da Constituição Federal de 1988 que é livre a associação profissional ou sindical. Quanto ao princípio da autonomia coletiva sindical, o artigo 8º, inciso I da CF/88, resguarda de forma clara a plenitude da autonomia coletiva dos sindicatos diante dos poderes públicos, exatamente como impõe o verdadeiro conceito de liberdade sindical, desenvolvido na Convenção nº 87 da OIT, ao prescrever que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.[9]

Destarte, o constituinte de 1988 determinou expressamente a plena liberdade de associação, independentemente de autorizações dos entes públicos, em total acordo com o princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, inscrito no inciso V do artigo 1º da Lei Maior. Desse modo, é vedada a interferência estatal em todo tipo de associação, pois

[9] Preceitua o art. 2º da Convenção nº 87 da OIT: "Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos da mesma".

nenhum órgão público detém autoridade segundo a Lei Maior de 1988, para conferir ou não legitimidade à existência de uma associação e sua conseqüente representatividade.

c) A penúria, se já onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral

Sobre o princípio em tela, urge destacar o trecho contido no art. 25 da Carta de Viena de 1993: "que a pobreza extrema e a exclusão social constituem uma violação da dignidade humana e que devem ser tomadas medidas urgentes para se ter um conhecimento maior do problema da pobreza extrema e suas causas, particularmente aquelas relacionadas ao problema do desenvolvimento, visando a promover os direitos humanos das camadas mais pobres, pôr fim à pobreza extrema e à exclusão social e promover uma melhor distribuição dos frutos do progresso social. É essencial que os Estados estimulem a participação das camadas mais pobres nas decisões adotadas em relação às suas comunidades, à promoção dos direitos humanos e aos esforços para combater a pobreza extrema".

Conforme salientado, o foco do Direito do Trabalho reside na luta pelo reconhecimento e aperfeiçoamento da condição humana no mercado laborativo. Por isso, torna-se imperioso vivenciar, no Estado Democrático de Direito, uma época repleta por uma gama de direitos e garantias ágeis e eficazes para se preservar o cidadão e a dignidade dos despossuídos. Pois, na seiva doutrinária de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, "o mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania, no plano socioeconômico, e de efetiva dignidade, no plano individual. Está-se diante, pois, de um potencial e articulado sistema garantidor de significativo patamar de democracia social".[10]

d) A luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos governos e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando ao bem comum.

Sabe-se que a pobreza é a expressão da desigualdade, da exclusão social e da concentração de renda. Por isso, a luta contra a carência constitui um dos objetivos fundamentais contidos no segundo considerando da constituição da Organização Internacional do Trabalho, que preceitua: "considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta

[10] DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006, p. 142.

contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, à pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio para igual trabalho, mesmo salário, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissionais e técnico e outras medidas análogas".

4. As Normas Internacionais do Trabalho

As normas internacionais do trabalho constituem um dos meios de ação da OIT ao serviço da justiça social. Nesse sentido, uma das funções da OIT é a criação ou o estabelecimento de normas internacionais do trabalho, sob a forma de convenções e recomendações, elaboradas no seio da conferência internacional do trabalho. Vale ressaltar que 184 Convenções e 192 Recomendações foram adotadas, desde 1919, pela OIT. Elas abrangem todas as questões que surgem no mundo do trabalho e servem de guia às ações nacionais.

As convenções da OIT são tratados internacionais abertos para a ratificação dos estados membros da OIT. As recomendações, que são instrumentos não imperativos, estão baseadas nas mesmas questões que as convenções e fixam princípios suscetíveis de orientar as políticas e as práticas nacionais. As recomendações, portanto, não necessitam de ratificação, visam, apenas, a orientar as políticas, legislações e práticas nacionais. Nesse aspecto, essas duas formas tendem influir verdadeiramente as condições e as práticas de trabalho de cada país.

Cabe referir a lição de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, na sua obra clássica, Curso de Direito do Trabalho, na qual o festejado autor trata da matéria, examinando profundamente o conceito de cada um dos diplomas internacionais usados pela OIT, para serem adotados ou ratificados de forma soberana pelos respectivos estados membros.

Consoante nos ensina MAURÍCIO GODINHO DELGADO, "as convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros".[11] Já a recomendação consiste em "diploma programático expedido por ente

[11] Segundo Maurício Godinho Delgado, a prática internacional demonstra que as expressões tratado, convenção, pacto, convênio, acordo, concordata têm sido usadas indistintamente para designar tais documentos obrigacionais, normativos e programáticos subscritos por estados, com ou sem participação de ente internacional específico. Consultar a obra *Curso de direito do trabalho*, Editora LTr, 2006, p. 155.

internacional enunciando aperfeiçoamento normativo considerado relevante para ser incorporado pelos Estados". [12]

Vale ressaltar que a OIT delibera por ato de sua Assembléia Geral, da qual participam todos os estados membros da OIT, que se fazem presentes por seus delegados, que são representantes de três segmentos sociais: dois delegados governamentais, um empregado e um empregador.

Para que uma convenção ou uma recomendação seja aceita em votação final pela conferência, é necessário dois terços dos votos presentes. Cabe destacar, ainda, que a conferência deverá, ao elaborar uma convenção ou uma recomendação, considerar os países que se distinguem pelo clima, pelo desenvolvimento incompleto da organização industrial ou por outras circunstâncias especiais relativas à indústria. Além disso, deverá sugerir as modificações que correspondem às condições particulares de cada uma dos países.

As convenções, para serem obrigatórias no território nacional, dependem de ratificação. No Brasil, a assinatura do tratado compete privativamente ao Presidente da República, ou a pessoa por este indicado, conforme preceitua o art. 84, inciso VIII da CF/88. Logo em seguida, o tratado deve ser referendado pelo Congresso Nacional por intermédio da expedição de um Decreto Legislativo pelo Presidente do Senado, conforme prescrito no art. 49, inciso I da CF/88. Após a publicação, o Decreto Legislativo é encaminhado ao Presidente da República para a devida ratificação e promulgação, quando é expedido um Decreto Executivo que, depois de publicado, internaliza a convenção internacional ao direito interno pátrio brasileiro, com o *status* de lei ordinária federal.

Prosseguindo, as convenções da OIT, depois de ratificadas, precisam ser depositadas na Repartição Internacional do Trabalho da OIT e, doze meses após o depósito da ratificação, a convenção entra em vigor no estado membro.

É preciso lembrar que, em virtude do artigo 19 da Constituição da OIT, os governos são obrigados a submeter, no prazo de um ano, às autoridades nacionais competentes todas as convenções e recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho.

4.1 As Convenções Fundamentais da OIT

A Organização internacional do Trabalho adotou, em junho do ano de 1998, a declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho e seu seguimento. Esses

[12] As convenções internacionais são consideradas fontes normativas heterônomas do direito, desde que seja realizada a ratificação pelo estado membro da OIT, ao passo que a recomendação é considerada fonte jurídica material. Consultar a obra *Curso de direito do trabalho*, do professor Maurício Godinho Delgado, Editora LTr, 2006, p. 155.

direitos fundamentais fazem objeto de convenções internacionais reconhecidas como fundamentais.

Por essa Declaração, todos os estados membros são submetidos ao respeito, à promoção e à realização dos princípios relativos aos direitos fundamentais. Essa obrigação também é válida para os estados que não ratificaram as convenções em questão, pois esses princípios e direitos fundamentais são enunciados na Constituição e Declaração de Filadélfia, às quais aderem os estados membros da OIT. Eles constituem um verdadeiro alicerce social fundamental mínimo no nível internacional.

Destarte, os princípios e os direitos das oito convenções fazem parte da Declaração de 1998, relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho e ao seu seguimento. A ratificação das oito convenções fundamentais do trabalho é considerada como prioritária, e os países membros estão, pela Constituição da OIT e pela Declaração de Filadélfia, comprometidos em aplicar os princípios ali contidos e mandar relatórios de maneira periódica.

A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, aprovada pela conferência internacional do trabalho em 1998, confirma a necessidade de a OIT promover políticas sociais sólidas; estimular a formação profissional; promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego e à participação justa do empregado nas riquezas, para o pleno desenvolvimento das suas potencialidades humanas.

Dessa maneira, a declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho designou 8 convenções internacionais do trabalho como fundamentais, para tornar efetivos os princípios e os direitos mínimos reconhecidamente como fundamentais para o trabalhador. A comunidade internacional, nessa declaração, reconhece e assume a obrigação de respeitar e aplicar as 8 convenções que versam sobre os Direitos Humanos do trabalhador. Esses princípios e direitos básicos, recolhidos em 8 convenções fundamentais da OIT, cobrem quatro áreas essenciais, quais sejam: liberdade sindical e direito à negociação coletiva; erradicação do trabalho infantil; eliminação do trabalho forçado; não-discriminação no emprego ou ocupação.

a) A Liberdade de Associação Sindical e o Reconhecimento Efetivo do direito de negociação coletiva

A Convenção Fundamental n.º 87 da OIT versa sobre a plena Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização. Aprovada em julho de 1948 na 31ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, entrou em vigor no plano internacional em 4 de julho de 1950. A convenção, em tela, trata especificamente da questão sindical, fixando normas tanto para as organizações dos trabalhadores como para as dos

empregadores. Com apenas 21 artigos, dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento das entidades sindicais, sem ingerência das autoridades públicas.

A convenção fundamental da OIT n.º 87 da OIT prevê o pluralismo sindical, ou seja, a possibilidade da existência de mais de uma entidade em um mesmo âmbito de representação.

Nessa convenção, os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de nenhuma forma, têm o direito de se afiliar a organizações da sua preferência e de constituí-las, para promover e defender os respectivos interesses. Desse modo, essas organizações sindicais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos, eleger livremente os seus representantes e organizar a sua própria gestão, conforme preceitua o art. 3º da referida convenção.[13]

Dessa forma, a convenção induz ao pluralismo sindical, ou seja, a unidade sindical que se baseia na formação de várias entidades sindicais em uma mesma base territorial. Nesse ensejo, cabe ressaltar, ainda, que a convenção prevê igualmente o direito de o sindicato se afiliar às organizações internacionais e às organizações não governamentais. Infelizmente, a convenção n.º 87 da OIT não foi ratificada pelo Brasil.

Nessa linha de pensamento, há que mencionar, ainda, a convenção n.º 98 da OIT. Aprovada em 18 de julho de 1949 na 32ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, entrou em vigor no plano internacional em 18 de julho de 1951. A convenção fundamental n.º 98 da OIT possui 22 artigos e estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical e a promoção da negociação coletiva. Trata, especificamente, do direito de organização e de negociação coletiva. Nessa convenção, os trabalhadores devem beneficiar-se de uma proteção apropriada contra os atos de discriminação que tende a causar prejuízo à liberdade sindical.

Desse modo, a convenção fomenta a proteção dos trabalhadores que exercem o direito de se organizar, a proteção das organizações de trabalhadores contra a ingerência dos empregadores ou das suas organizações, e vice versa, e a promoção da negociação coletiva voluntária. As organizações de trabalhadores e de empregadores se beneficiam da proteção contra os atos de ingerência de umas em relação às outras.

Além disso, deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e uso dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

---

[13] Para um estudo mais detalhado sobre o tema, consultar a obra *A reforma sindical: no âmbito da nova competência trabalhista*, coordenada pelo professor Márcio Túlio Vianna, tendo como colaboradoras Florença Dumont Oliveira e Lorena Vasconcelos Porto, Editora Mandamentos, 2005.

A convenção fundamental n.º 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952.

b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório

A questão da liberdade no trabalho fez objeto de duas convenções da OIT, isto é, as convenções fundamentais n°29 e n°105, ambas ratificadas pelo Brasil.

A convenção fundamental nº 29 da OIT foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 14.ª sessão, em 28 de junho de 1930 e entrou em vigor no plano internacional em 1º de maio de 1932. A convenção nº 29 da OIT dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas.

O trabalho forçado ou obrigatório corresponde a todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Nesse ensejo, vale ressaltar que não compreendem trabalho forçado ou obrigatório: o serviço militar obrigatório; o trabalho ou o serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo; qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como conseqüência de condenação pronunciada por decisão judiciária; qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em casos de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro; pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade.

A convenção n.º 29 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957.

Ao lado da convenção n.º 29 da OIT, existe a convenção fundamental n.º 105 da OIT, com apenas 10 artigos, adotada pela conferência geral da organização internacional do trabalho na sua 40.ª sessão, em 25 de junho de 1957, a qual entrou em vigor no plano internacional em 17 de janeiro de 1959. A convenção nº 105 da OIT também trata da interdição do recurso ao trabalho forçado ou obrigatório para certos fins. Dessa forma, ela proíbe o uso de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção política, mobilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico, disciplina do trabalho, punição por ter participado nas greves e na condição de medidas de discriminação racial, social, nacional, ou religiosa.

A convenção n.º 105 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965.

c) A abolição efetiva do trabalho infantil

No que tange à proibição do trabalho infantil, existem a convenção fundamental n.º 138 da OIT e a convenção fundamental n.º 182 da OIT.

A convenção n.º 138 da OIT, com apenas 18 artigos, dotada pela conferência geral da organização internacional do trabalho na sua 58.ª sessão, em 26 de junho de 1973, entrou em

vigor no plano internacional em 19 de junho de 1976. A convenção em tela relata a idade mínima para o trabalho e a abolição efetiva do trabalho das crianças. Ela proíbe o trabalho das crianças e obriga a fixar uma idade mínima de emprego correspondente ao fim da escolaridade obrigatória que deverá ser de 15 anos, pelo menos. Algumas exceções são autorizadas, nomeadamente para os países em desenvolvimento, onde essa idade mínima pode ser de 14 anos. Entretanto, a idade mínima não deverá ser inferior a dezoito anos para os tipos de empregos que são suscetíveis de comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade.

Cabe ressaltar que a Convenção n°138 foi reforçada, em 1999, pela Conferência Internacional do Trabalho com novos instrumentos, nomeadamente a Convenção n°182 e a Recomendação n°190 que tratam das piores formas de trabalho das crianças e da ação imediata para a sua erradicação. As piores formas de trabalho das crianças compreendem, nesse ensejo: o trabalho em servidão; a escravidão; a exploração sexual para fins comerciais e outras formas "veladas" de trabalho e todos os trabalhos perigosos.

A convenção n.º 138 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001.

A convenção fundamental n.º 182 da OIT foi adotada pela conferência geral da organização internacional do trabalho na sua 87.ª sessão, em 17 de junho de 1999, e entrou em vigor na ordem internacional, em 19 de novembro de 2000. A convenção dispõe sobre as piores formas de trabalho das crianças, defendendo a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de discriminação.

As piores formas de distribuição abrangem todas as formas de escravatura ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vistas na utilização dele em conflitos armados; a utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para atividades ilícitas, nomeadamente para a produção e o tráfico de estupefacientes; os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança.

A convenção n.º 182 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 2 de fevereiro de 2000.

d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação

A convenção fundamental nº 100 da OIT, respeitante à discriminação, com o objetivo de promover a igualdade de possibilidades e de vencimento no domínio do emprego e da profissão sem discriminação baseada nomeadamente na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional e na origem social, foi adotada pela conferência geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 34.ª sessão reunião, a 29 de junho de 1951 e entrou em vigor no plano internacional em 23 de maio de 1953.

A convenção dispõe sobre a igualdade de remuneração e de benefício entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

A convenção aplica-se ao salário de base e a qualquer outra vantagem paga direta ou indiretamente, em numerário *in natura*, pelo empregador ao trabalhador, em decorrência da relação de emprego. A convenção, ainda, prevê que os governos colaborarão com as organizações de empregadores e de trabalhadores para que estes dêem efeito às suas disposições.

O campo de aplicação da convenção abrange, desse modo, o acesso ao emprego e às diferentes profissões, às condições de emprego, assim como o acesso à formação. A convenção também prevê a colaboração das organizações de trabalhadores e de empregadores para promulgar leis e encorajar os programas de educação, favorecendo a aceitação e a aplicação da política nacional.

Insta destacar que a convenção 100 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957.

Menciona-se também a convenção fundamental nº. 111 da OIT, que trata da discriminação no emprego e na profissão. Ela fomenta promover a igualdade de oportunidades e de tratamento e formular uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego (formação profissional e condições de trabalho por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional e origem social) e que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

A convenção n. 111 da OIT foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42.ª sessão, a 25 de junho de 1958, entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960 e foi ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965.

5. A Aplicabilidade da Convenção 158 da OIT no Brasil

A proteção jurídica à relação de emprego contra dispensa imotivada, no plano internacional, foi objeto da Convenção 158 da OIT. Adotada em 22 de junho de 1982, durante a Conferência Internacional da mencionada organização, teve como antecedentes a Recomendação 119, de 1963, que adotou proposições sobre a terminação da relação de trabalho, e a Convenção 142, de 1975, que dispunha sobre desenvolvimento dos recursos humanos, ratificada pelo Brasil em 24 de novembro de 1981. Nessa mesma Conferência, também foi aprovada a Recomendação 166, que trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

A Convenção 158 da OIT tem como objeto a proteção ao trabalho contra despedida imotivada. Pela leitura do artigo 4, a matéria objeto da Convenção 158 é a mesma do inciso I, do artigo 7º da Constituição Federal.[14]

A Constituição Federal de 1988 preceitua em seu artigo 7º, inciso I, a proteção jurídica à relação de emprego em face de despedida arbitrária ou sem justa causa. No entanto, o referido dispositivo ainda necessita de regulamentação por meio de lei complementar. Insta destacar que o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador constitui objeto tanto da Recomendação 166 como da Convenção 158, ambos os instrumentos da Organização Internacional do Trabalho.

A norma internacional em apreço trata da proteção contra a despedida arbitrária ou dispensa socialmente justificada por iniciativa do empregador, entre outros direitos, o pagamento de uma indenização compensatória, em contraponto à simples dispensa imotivada sem justa causa, também denominada de denúncia vazia do contrato de trabalho, conforme preconiza o art. 7º, inciso I da CF/88.

Desse modo, a proteção ao emprego consiste em uma medida de amparo ao empregado contra despedida arbitrária e dispensa sem justa causa. Protege-se a relação de emprego que consiste na relação de trabalho entre quem contrata, organiza, dirige e fiscaliza a atividade de produção, o empregador, e quem executa o labor de forma habitual, pessoal, assalariada e subordinada, o empregado. A Carta Magna dispõe acerca da proteção à relação de emprego no seu artigo 7º, inciso I, nos seguintes termos:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Insta destacar que o espírito da Convenção 158 da OIT reside basicamente no dever de o empregador somente poder despedir alguém se existir um motivo válido.

A Convenção 158 da OIT, norma internacional que existe desde 22 de junho de 1982, foi aprovada pelo Congresso Nacional mediante Decreto Legislativo n. 68, tão somente em 16 de setembro de 1992, em cumprimento ao que determina o artigo 49 da Constituição Federal de 1988. O depósito da carta de ratificação foi efetuado na Repartição Internacional do

[14] Art. 4º da Convenção 158 da OIT: Não se porá fim à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para ele uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou embasada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Art. 7º, inciso I da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: inciso I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, entre outros direitos.

Trabalho da OIT, em 5 de janeiro de 1995, e o Decreto de promulgação n. 1.855, publicado em 11 de abril de 1996.

No entanto, o Poder Executivo, mediante o Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996, publicado em 23 de dezembro de 1996, acatou a tese da inaplicabilidade da Convenção 158 da OIT no ordenamento nacional. Em virtude da inconstitucionalidade formal ou da incompatibilidade dessa Convenção com a CF/88, tornou-se pública a denúncia da Convenção, realizada pelo Governo, em carta enviada à OIT, em 20 de novembro de 1996, explicitando que a Convenção 158 deixaria de ter vigência em nosso ordenamento a partir de 20 de novembro de 1997.[15]

A proteção contra a dispensa imotivada de trabalhadores não foi recepcionada pela CF/88, visto que a esta conferiu a necessidade de regulamentação por lei complementar, o que dificulta a aplicabilidade no disposto mencionado.

Está-se diante, pois, de uma norma de eficácia jurídica limitada, não auto-executável, na qual o legislador ordinário restringiu o campo de eficácia da norma de conteúdo programático, mediante a edição de uma futura regra constitucional para alcançar plena eficácia. Destarte, tais normas possuem uma relativa eficácia jurídica, estando, porém, destituídas de produzir efeitos no plano constitucional, em decorrência da falta de um programa constitucional a ser desenvolvido mediante lei infraconstitucional.[16]

A aludida Convenção 158 repete vários temas já tratados pela legislação heterônoma estatal, introduzindo, todavia, algumas novidades interessantes. As mais importantes podem ser destacadas na leitura dos seguintes artigos:

> Art. 4º. "Não se dará término à relação de emprego de um trabalhador a menos que exista para isso um causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço."
>
> Art. 8º. "O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação terá o direito de recorrer contra a mesma perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro."
>
> Art. 10. "Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é justificada e, se, em virtude da legislação e das práticas

[15] O STF, em decisão plenária de 1997, considerou inassimilável a convenção 158 da OIT com o art. 7 , inciso I da CF de 1988 e válida a denúncia do diploma internacional, realizada pelo Presidente da República, através do decreto declaratório 2.100, de 25.12.1996.

[16] A respeito, consultar a obra *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, do professor Maurício Godinho Delgado, p. 74 e p. 1166. O STF, em setembro de 1997 pouco mais de um ano após o suposto início de vigência interna do diploma convencional, acolheu argüição de inconstitucionalidade da Convenção 158, por considerar não auto executável a regra do art. 7, I, da Carta Magna, até que surgisse a lei complementar referida no preceito constitucional.

> nacionais não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada."
>
> Art. 13. "Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:
> a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos;
> b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.
> (...)"

Conforme se depreende do texto transcrito, a regra principal da Convenção é para que a despedida do empregado deva fundar-se numa causa justificada, seja relacionada com sua capacidade ou conduta, seja para preservar o de adequado funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Assim, os preceitos esculpidos na Convenção 158 da OIT preservam o bem maior objeto do Direito do Trabalho, que é o emprego. Nesse sentido é que a norma em debate busca a proteção, de forma ampla e irrestrita, do emprego do trabalhador, evitando, claramente, o uso indevido do poder diretivo pelo patrão, bem como a dispensa desmotivada e sem justa causa. Com a vigência da convenção, a dispensa do empregado não pode mais ocorrer sem a existência de um motivo justificado, quer seja ligado à conduta profissional do trabalhador, quer seja ligado à condição econômica da empresa ou a algo que possa ser plausível ao término do vínculo.

Infelizmente, a ordem jurídica brasileira não reconheceu o critério de motivação para resilição contratual, por ato unilateral do empregador, para a dispensa sem justa causa, conforme preceitua a convenção 158 da OIT, por não reconhecer a eficácia jurídica plena do mencionado art. 7º, inciso I da Carta Magna de 1988.

Conforme se depreende do pensamento de CARLOS AUGUSTO JUNQUEIRA HENRIQUE, "o espírito da convenção funda-se, antes de mais nada, na manutenção do

emprego enquanto posto de serviço socialmente considerado; enquanto oferta de emprego [...]".[17]

Convém ressaltar que a Convenção n. 158 é a inteira consagração do princípio da continuidade do vínculo empregatício e resulta das normas de ordem pública, imperativas, que caracterizam a intervenção do Estado, para proteger legalmente o empregado no mercado de trabalho, estando, nesse sentido, a instigar a permanência e a proteção do trabalhador na relação jurídica de emprego, haja vista a evidente hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador. Desse modo é que o diploma convencional e o art. 7º, inciso I, se encontram amplamente amparados pela principiologia específica que destaca o Direito do Trabalho Brasileiro. Portanto, a norma constitucional que proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa possui eficácia plena.

O princípio norteador do ramo juslaboral, qual seja, o princípio da proteção quebra a isonomia entre os contratantes ao refletir a aplicação da igualdade material para assegurar a paridade entre as partes e a proteção ao obreiro diante da clarividente desigualdade econômica que permeia essa relação jurídica especializada. Ora, cumpre ressaltar, ainda, que o princípio da continuidade da relação de emprego estimula o desenvolvimento do Direito do Trabalho e serve de inspiração para a proteção do direito social ao pleno emprego, enraizado na CF/88, como bem lembra LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT: "a evolução é da essência do Direito do Trabalho e sob o significado da modernidade ele já nasceu, tendo como principal meta a continuidade da relação de emprego [...]".[18]

Nesse limiar, MAURÍCIO GODINHO DELGADO expõe o significado do princípio da continuidade da relação de emprego:

> Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justrabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.[19]

Sob essa perspectiva, é o princípio da proteção, atrelado aos demais princípios que compõem o Direito do Trabalho, como o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, o fundamento de validade para o disposto no art. 7º,

---

[17] HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord); SATUF REZENDE, Alaor; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Philipe Vieira de. *Teoria e prática da convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996, p. 18.

[18] RENAULT, Luiz Otávio Linhares. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord); SATUF REZENDE, Alaor; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Philipe Vieira de; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. *Teoria e prática da convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996, p. 46.

[19] DELGADO, Maurício Godinho . *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, p. 209.

inciso I da CF/88 e para a aplicabilidade da convenção 158 da OIT no Brasil. Nessa senda, à guisa de valoração, pode-se asseverar que o princípio da continuidade da relação empregatícia se posiciona na condição de verdadeiro garantidor supranormativo, imbuído da idéia de mandamento de cunho normativo para a aplicação no Direito do Trabalho brasileiro. Nesse sentir, não resta dúvida de estar o princípio em tela acima de qualquer tentativa legislativa, capaz de reduzir a atuação da Convenção Internacional nº 158 da OIT no Brasil, relativamente à dispensa motivada, sem justa causa, em decorrência da necessária positivação, pelo legislador ordinário, de lei infraconstitucional.

Dessa forma, deve ser o princípio da proteção patenteado pela CF/88, para alargar o campo de atuação de todos os princípios que regem o ramo juslaboral, pois é preciso reconhecer essa feição normativa, de sorte a autorizar afirmar-se que os princípios, ao lado das regras, são verdadeiras normas jurídicas, independentemente de estarem positivados ou não pela ordem jurídica nacional. Urge destacar, ainda, que o fundamento de validade está na concepção de que as leis trabalhistas devem vir para beneficiar a condição social do obreiro. O art. 7º, *caput*, *in fine* da Constituição Federal de 1988 assegura: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)".

Necessário trazer à baila, portanto, o comentário formulado por MAURÍCIO GODINHO DELGADO, acerca da função normativa própria dos princípios, de que, na verdade, tal função normativa específica aos princípios seria resultante de sua dimensão fundamentadora de toda a ordem jurídica. Essa dimensão passa, necessariamente, pelo reconhecimento doutrinário de sua natureza de norma jurídica efetiva e não simples enunciado programático não vinculante [...].[20]

Como bem assevera LORENA VASCONÇELOS PORTO, a "convenção é parte integrante da Carta da República, integrando a proteção referida no aludido dispositivo constitucional. A lei complementar aí referida é que cuidará de regular alguns de seus aspectos, mas sempre em obediência ao disposto na Convenção, em razão de seu *status* constitucional".[21]

---

[20] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, p. 189.

[21] PORTO, Lorena Vasconcelos. *A proteção da relação de emprego no Brasil e na Itália*. Monografia apresentada, em 8/10/2004, ao Departamento de Introdução ao Estudo do Direito e Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do prof. Márcio Túlio Viana, p. 56.

Por isso, acentua com razão que "a Convenção nº 158, por conter normas relativas a direitos fundamentais, não poderia ser revogada, sendo vedada também a alteração efetuada no sentido da restrição de seu conteúdo".[22]

Em tempos em que os direitos e as garantias fundamentais do trabalhador sofrem ataques nebulosos motivados por interesses econômicos do neoliberalismo, os princípios devem ser invocados, pois só eles, os princípios, militam pela melhor aplicação e construção do direito do trabalho brasileiro no Estado Democrático de Direito.

Vale dizer, ainda, que a eficácia interna das normas contidas em tratados internacionais está prevista no § 2º do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que assim está redigido: "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e princípios por ela adotados, ou os tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte." Nesse sentido, doravante, é possível a invocação de tratados e convenções, dos quais o Brasil seja signatário, sem a necessidade de edição pelo legislativo de lei infraconstitucional, voltado à outorga de vigência interna das convenções fundamentais do trabalho. Por isso, em face do disposto no artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal, a norma contida na Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da proteção contra a despedida injustificada, é recepcionada pelo ordenamento jurídico nacional com o *status* constitucional fundamental.

6. As Normas Internacionais do Trabalho e a Ordem Econômica Internacional

A civilização atual se confronta com um novo desafio que podemos chamar de mundialização da economia ou do retorno forçado ao mercado auto-regulado que constituem obstáculo à concretização aos objetivos da OIT e contribuem para a produção de normas internacionais do trabalho cada vez mais flexíveis, na qual cada indivíduo desfruta um mínimo de garantias e direitos. Ora, a política econômica neoliberal condicionada por exigências econômicas dificulta a finalidade social da OIT. Desse modo, o trabalho sem a proteção legal passa a se tornar o novo status da sociedade capitalista contemporânea. Pondera-se, nesse passo, a tese da flexibilização das normas internacionais do trabalho no mundo internacional do trabalho.

Consoante ensina GABRIELA NEVES DELGADO, "a globalização do sistema destaca o crescente domínio das empresas multinacionais, do sistema financeiro e do mercado de capitais sobre o poder político dos Estados".[23]

---

[22] Idem, p. 58.
[23] DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 36.

Como bem pondera MAURÍCIO GODINHO DELGADO:

> [...] o sonho da segurança, da prosperidade mínima e do bem-estar passa a ser tido como estritamente individual, submetido à eficiência de cada pessoa melhor se integrar ao sistema socioeconômico existente. As idéias de bem-estar e de segurança material dissociam-se inteiramente das preocupações sociais e públicas – passam a ser temas estranhos ao Estado e à políticas públicas, especialmente às políticas de gestão da economia.[24]

Como se vê, a ordem econômica internacional vigente dificulta a concretização da ação normativa da OIT e contribui para uma desmontagem do sistema internacional de proteções ao trabalho, agravando os problemas sociais da maioria dos países mundiais.

Ressalta-se, oportunamente, que o processo de desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho no cenário internacional permite às multinacionais estender o seu campo de atuação pelo planeta, gerando desigualdade e injustiça social. Passa-se a defender uma sociedade em que cada indivíduo deve desfrutar um mínimo de garantias e de direitos no campo social do trabalho. A internacionalização do mercado conduz freqüentemente à contratação laboral sob condições precárias e menos protegidas, acarretando a redução do preço da força de trabalho.

É sabido que é a precarização do emprego que alimenta o desemprego e faz que essa situação do trabalho, tornando-se cada vez mais frágil, force as pessoas a se encontrar numa condição de vulnerabilidade, mais precisamente, submissas às regras do mercado econômico internacional e às regulações de proteção do Direito do Trabalho brasileiro. São trabalhadores, poder-se-ia dizer, que foram invalidados pela nova conjuntura econômica e social dos últimos 25 anos, causada pelo processo de globalização trazido pelo neoliberalismo e jogada para a nova órbita da informalidade do trabalho.

Nesse contexto, urge destacar o pensamento de JOÃO BAPTISTA HERKENHOFF de que "para que a justiça não seja a justiça dos opressores, é preciso que ela seja independente. Justiça sem garantias é justiça subordinada ao mandonismo, aos poderosos do dia, ao capricho dos áulicos. Justiça independente é justiça com possibilidade de ser justiça do povo".[25]

Certamente, faltam realizações na seara juslaboral, faltam práticas necessárias para fundar uma nova cultura capaz de reiventar a cidadania social no mundo do trabalho. Portanto, o maior desafio que se apresenta hoje consiste exatamente em recriar o Direito do Trabalho por meio da prevalência dos Diretos Humanos no universo juslaboral, pois a saída

---

[24] DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, p. 83.
[25] HERKENHOFF, João Baptista. *Como aplicar o direito*. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 134.

para a civilização do trabalho e do emprego encontra importância na sua regulamentação e na construção de um Estado voltado para o bem-estar de seu povo e para a integração do indivíduo no mercado formal de trabalho, porque o caminho é o Direito do Trabalho e conforme assegura MÁRCIO TÚLIO VIANNA, "agora, mais do que nunca, não devemos ter medo de pensar, de mudar, de ousar. Só assim estaremos usando o Direito para transformar realidade".[26]

7. Bibliografia

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. *Revista LTr,*. São Paulo: LTr, vol. 70, n. 06, Junho de 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

GILISSEN, John. *Introdução histórica ao direito*. 2. ed. Tradução de A. M. Hespanha e L. M. Macaísta Malheiros. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1995.

HERKENHOFF, João Baptista. *Como aplicar o direito*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

KANT, Immanuel. *A paz perpétua e outros opúsculos*. Tradução de Artur Morão. Lisboa: Edições 70, 1995.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: RT, 2006.

NOUR, Soraya. *À paz perpétua de kant. Filosofia do direito internacional e das relações internacionais*.São Paulo: Martins Fontes, 2004.

PORTO, Lorena Vasconçelos. *A proteção da relação de emprego no Brasil e na Itália*. Monografia apresentada em 8.10.2004 ao Departamento de Introdução ao Estudo do Direito e Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, sob a orientação do professor Márcio Túlio Vianna.

REZEK, José Francisco. *Direito internacional público*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

RODRIGUEZ, José Rodrigo e BOUCAULT, Carlos E. de Abreu (Org). *Hermenêutica plural. Possibilidades jusfilosóficas em contextos imperfeitos*. São Paulo: Martins Fontes, 2002

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

[26] VIANA, Márcio Túlio (coord); SATUF REZENDE, Alaor; JUNQUEIRA HENRIQUE, Carlos Augusto; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Phillipe Vieira de. *Teoria e prática da convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996, p. 13.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994

VIANA, Márcio Túlio. *A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso*. *Revista de Direito do Trabalho*, n. 116. São Paulo: RT, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. *A reforma sindical, entre o bem e o mal. Análise dos pontos críticos do último anteprojeto*. *Revista de Direito do Trabalho*, n. 116. São Paulo: RT, 2004.

VIANNA, Márcio Túlio (coord); PORTO, Lorena Vasconcelos; OLIVEIRA, Florença Dumont (Colab). *Reforma Sindical, no âmbito da nova competência trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.

VIANA, Márcio Túlio (coord); SATUF REZENDE, Alaor; JUNQUEIRA HENRIQUE, Carlos Augusto; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Phillipe Vieira de. *Teoria e prática da convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996.

SILVA, Roberto Luiz. *Direito internacional público*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

Observação

Endereço Residencial – Rua Armando Rosemberg de Menezes, n. 161, Centro, Vila Velha-ES, Cep. 29.100-460. Tel (27) 32294064 e (27) 81426773. Email – rubiazanotelli@terra.com.br