

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC – SP

Fábio Tibiriçá Bon

O Direito de Greve na Organização Internacional do Trabalho: uma disputa por seu status normativo.

Direito do Trabalho

São Paulo

2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC – SP

Fábio Tibiriçá Bon

O Direito de Greve na Organização Internacional do Trabalho: uma disputa por seu status normativo.

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Dra. Cláudia José Abud.

Direito do Trabalho

São Paulo

2017

Banca Examinadora

Dedicatória

Aos meus queridos e amados pais, Ana Maria Tibiriça e Waldemar Bon Júnior, que estão sempre dispostos e apostos para me guiar e auxiliar nos caminhos dessa vida.

À minha irmã, Paula Tibiriça Bon, amiga parra todos os momentos.

Às minhas sócias, pela compreensão e incentivo.

Por fim, à minha companheira de lutas, Caroline Almeida, por seu amor e carinho.

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo trazer ao conhecimento do leitor o funcionamento básico do sistema de controle de normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ressaltando suas especificidades enquanto organização internacional e, a partir disso, explicitar a existência de uma disputa no âmbito internacional pela afirmação ou não da existência de um Direito de Greve intrínseco à Convenção 87, Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, da OIT. O mapeamento e difusão desse intenso debate se justifica pela grande repercussão teórica e prática que cada posição tem para os ramos do Direito Internacional do Trabalho, Direitos Internacional dos Direitos Humanos e Direitos do Trabalho. Para a consecução desse trabalho será utilizado o levantamento de dados secundários dos órgãos de controle da Organização Internacional do Trabalho, como atas de reuniões e documentos submetidos aos constituintes tripartites, declarações públicas que representantes dos grupos de trabalhadores e de empregadores fizeram sobre o tema, além de doutrina jurídica brasileira e internacional.

Abstract

The monograph represents an attempt to bring to light the knowledge regarding the basic system of International Labour Organization (ILO), highlighting its specificities as an international organization to the reader and, based on this, explicit the existence of a dispute, in the international scope, for the affirmation or not of the existence of the Right of Strike related to 87 Convention, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, of ILO. The mapping and diffusion of this intense debate is justified by its large theoretical and practical repercussion that each side has concerning the following branches: International Labour Rights, International Rights of the Human Rights and Labour Rights. The current work uses secondary data sources of International Labour Organization controlling organs, as reunions minutes and documents submitted by tripartite constituents, public declarations given by employees and employers on the subject, besides the Brazilian and international juridical doctrine.

Sumário

1. Introdução.....	9
2. A Organização Internacional do Trabalho – OIT	11
2.1. Breve Histórico.....	11
2.2. Natureza Jurídica	17
2.3. Competência.....	17
2.4. Estrutura	18
2.4.1. A Conferência Internacional do Trabalho -CIT	19
2.4.2. O Conselho De Administração – C.A.....	20
2.4.3. A Oficina Internacional do Trabalho.....	21
2.5. A Criação de Normas Internacionais do Trabalho – NIT.....	21
2.6. O Sistema de Controle de Normas da OIT	24
2.6.1. O Sistema de Controle Regular	24
2.6.1.1. A Comissão de Peritos em Convenções e Recomendações.....	25
2.6.1.2. A Comissão de Aplicação de Normas	27
2.6.1.3. Síntese.....	29
2.6.2. O Sistema de Controle Provocado.....	30
2.6.2.1. As Reclamações	30
2.6.2.2. As Queixas.....	32
2.6.2.3. Comitê de Liberdade Sindical.....	35
2.6.2.4. Síntese.....	37
3. A Conferência Internacional do Trabalho de 2012 – a explicitação de um conflito	38
3.1. A questões levantadas pelo Grupo Representantes dos Empresários	38
3.2. Consequências dessa posição.....	41
4. O Direito de Greve	42
4.1. O Direito de Greve no Brasil.....	44
4.2. O Direito de Greve no Âmbito Internacional	48

4.2.1.	O Direito de Greve no âmbito da Organização Internacional do Trabalho	49
4.2.1.1.	O Comissão de Peritos e o Direito de Greve	50
4.2.1.2.	O Comitê de Liberdade Sindical e o Direito de Greve	53
5.	Conclusão.....	55
	Referências Bibliográficas	57

1. Introdução

A Organização Internacional do Trabalho é a mais antiga organização internacional multilateral em funcionamento na atualidade. Seu papel enquanto ente produtor, intérprete e controlador de normas jurídicas só encontrou paralelo após a Segunda Guerra Mundial e, ainda assim, de forma muito distinta. Seu papel vanguardista é mundialmente reconhecido. André de Carvalho Ramos faz questão de mencionar “a proteção dos trabalhadores, com a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919¹” como importante antecedente histórico ao atual Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH).

O mesmo autor, mas com um olhar para as atividades mais recentes do DIDH ainda ressalta:

outras organizações do sistema ONU (as chamadas agências especializadas) também elaboram, em seu seio, tratados internacionais de direitos humanos. Digna de menção, é a atividade da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que já elaborou mais de trinta Convenções Internacionais do Trabalho, vinculadas diretamente á proteção de direitos sociais do trabalho, tais como a liberdade sindical, trabalho forçado, direito de negociação coletiva, fixação de salário mínimo, seguridade social, entre outros².

Assim, entendemos que o estudo e compreensão dessa organização internacional é imprescindível quando falamos de Direitos Humanos, em especial os direitos sociais do trabalho.

Nesse contexto jurídico, a produção e interpretação de normas pela Organização Internacional do Trabalho constitui elemento essencial para qualquer análise de direitos sócio laborais. Isso decorre não só da legitimidade direta gerada pelas obrigações que os Estados assumem ao ingressarem na organização, mas, principalmente, dos trabalhos e decisões internas produzidas de forma consensual e tripartite.

¹RAMOS, André de Carvalho. *Teoria Geral dos Direitos Humanos Na Ordem Internacional*. 2 ed. São Paulo. Editora Saraiva. 2012. p. 49.

²RAMOS, André de Carvalho. *Teoria Geral dos Direitos Humanos Na Ordem Internacional*. 2 ed. São Paulo. Editora Saraiva. 2012. p.52.

A partir disso, as normas e interpretações produzidas pela Organização Internacional do Trabalho constituem fontes valiosas quando se pretende entender o real alcance e significado de determinados direitos.

No presente trabalho, pretendemos compreender melhor as raízes normativas, o alcance e significado do Direito de Greve.

Apesar desse direito ser largamente reconhecido por Estados em seus ordenamentos Internos, e por sua previsão em tratados internacionais, na última década tem surgido um questionamento sobre sua previsão normativa em âmbito internacional.

Esse questionamento tem sido realizado por uma parcela de representantes de empregadores exatamente dentro da própria Organização Internacional do Trabalho.

A intenção, os motivos e interesses desses empregadores com a inauguração de questionamento não será objeto de Estudo por se tratar de questão sociológica. Importa-nos o estudo dos significados jurídicos dessa posição, além de buscar verificar se este tem bases solidas.

Para tanto, o trabalho foi dividido em três partes. Em um primeiro momento, analisaremos a Organização Internacional do Trabalho e o funcionamento de seu sistema de controle de normas para situar o leitor. Em seguida exporemos a origem e os argumentos dessa parcela de empregadores que não reconhece a existência de um Direito de Greve no âmbito da OIT. Por fim, traremos uma breve análise do Direito de Greve no Brasil, nos diplomas internacionais e no âmbito da OIT e seu sistema de controle de normas.

2. A Organização Internacional do Trabalho – OIT

2.1. Breve Histórico

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, enquanto organismo permanente vinculado à extinta Sociedade das Nações, pelo Tratado de Versailles³, Parte XIII.

O contexto sócio histórico de sua criação é o do fim da 1ª Guerra Mundial que “envolveu *todas* as grandes potências, e na verdade todos os Estados Europeus, com exceção da Espanha, os países Baixos, os três países da Escandinávia e a Suíça”⁴, e que teve como resultado milhões de mortos.

A partir do Preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versailles, que posteriormente com algumas modificações viria a ser o preâmbulo da Constituição da OIT, podemos entender com clareza o contexto sócio político da época⁵:

Considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal e que tal paz não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; em atenção a que existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações, e que origina tal descontentamento que a paz e a harmonia universais correm perigo; e em vista de que é urgente melhorar essas condições [...]; tendo presente que a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países; as Altas Partes contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz duradoura e mundial, convencionam o que segue.

Para Valticos⁶, esse preâmbulo denotaria uma tríplice justificativa para a construção de uma legislação internacional concernente às questões laborais. A política, assegurar a paz universal, a humanitária, impedir

³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 1987. p.99.

⁴ HOBBSAWM, Eric. *Era dos extremos: O breve século XX 1914-1991*. 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p 31.

⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.*, 100 p.

⁶ VALICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977. p. 67.

condições de trabalho que gerem injustiça, miséria e privação, e a justificativa econômica, impedir a concorrência internacional por meio do rebaixamento das condições de trabalho.

Ainda dentro do contexto de criação, os grandes doutrinadores⁷ sobre o tema destacam a ampla movimentação e participação das organizações representantes de trabalhadores nos debates sobre a necessidade de uma proteção internacional aos trabalhadores. Isso representou um elemento de pressão aos Estados muito grande, e acabou por influenciar a própria forma de trabalho e organização da OIT.

Para Arnaldo Süssekind⁸, o Tratado de Versalhes consagra “ o *Direito do Trabalho* como um novo ramo da ciência jurídica; e para universalizar as suas normas, cria a *OIT*”.

Já em outubro de 1919, a OIT realizou sua primeira conferência, na qual foram aprovadas seis Convenções: sobre a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais, proteção à maternidade, luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.

Após o seu momento de criação e o contexto histórico de sua formação, temos um largo período de intensa atividade. Vários enfoques históricos diversos foram propostos na literatura, cada autor criou uma periodização própria a fim de enfatizar aspectos específicos da OIT, seja de seu funcionamento, de sua relação com o mundo externo, ou mesmo de sua produção normativa.

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.*, p. 94 a 97.

VALICOS, Nicolas. *Op. Cit.* p. 52.

CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 51 a 53.

RODRIGUES, Americo Pla. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideú: Universidade da República, 1965. p. 39 a 42.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p 104.

O renomado jurista Uruguaio, Americo PLa Rodrigues, enfocou a relação institucional da OIT com a Sociedade da Nações, o processo de desvinculação e sua posterior vinculação com a Organização das Nações Unidas⁹.

Já o doutrinador brasileiro, Arnaldo Süssekind, destaca a ampla atividade normativa da OIT entre 1919 e 1939¹⁰, 67 Convenções e 66 Recomendações, e dá grande foco ao período entre 1939 a 1945, em especial, para a aprovação da Declaração de Filadélfia em 1944 e para a relação institucional com a ONU¹¹.

Em valioso esforço de síntese, porém, de uma riqueza informativa incomum, Ericson Crivelli, periodiza o histórico dessa OIT em três fase¹²: “De 1919 até meados da Segunda Guerra Mundial”, “De 1944 até o final dos anos 80” e “Dos anos 90 até os nossos dias”. Nesse trabalho, dada as qualidades acima descritas, utilizaremos de forma mais intensa a periodização proposta por esse autor.

Dentro do primeiro período, que termina com a Conferência realizada na Filadélfia, em 1944, “pelas mudanças que implementou”, “as primeiras duas décadas de funcionamento constituem um período de afirmação e consolidação do papel exercido pela organização” que “voltou-se à regulamentação das condições de trabalho e emprego”.

Para esse autor, esse primeiro momento também foi caracterizado de um lado “pela afirmação progressiva do campo de competência abrangente da atividade normativa que passará a caracterizar a OIT e, de outro uma política de lenta e crescente independência política e organizacional em face da SDN”¹³.

⁹RODRIGUES, Americo Pla. *Op. Cit.* p. 53 a 73.

¹⁰SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 105.

¹¹SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 106 a 112.

¹² CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* p. 59 a 70.

¹³ CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* p. 60.

Ainda sobre essa primeira fase, e que tem importância para trabalho ora realizado, destacamos que a Conferência de 1926 criou a Comissão de Peritos e Recomendações e a Comissão de Aplicação de Normas e Convenções e Recomendações, as quais compõem o sistema de controle da OIT, e nos dedicaremos com mais detalhes a capítulo próprio.

Um dos marcos para o fim desse momento histórico inicial é a Segunda Guerra Mundial, que teve como consequência direta um grande refluxo no trabalho a organização, como esta destaca em seu site¹⁴:

Durante seus primeiros quarenta anos de existência, a OIT consagrou a maior parte de suas energias a desenvolver normas internacionais do trabalho e a garantir sua aplicação. Entre 1919 e 1939 foram adotadas 67 convenções e 66 recomendações. A eclosão da Segunda Guerra Mundial interrompeu temporariamente esse processo.

No segundo período histórico, o ponto central para seu entendimento foi a adoção da Declaração de Filadélfia de 1944, aprovada pela 26ª Conferência Internacional do Trabalho, em forma de emenda anexa à Constituição da organização e “que representará uma grande mudança, pelo conteúdo e natureza dos enunciados normativos nela contidos”. Essa “teve por escopo reafirmar os objetivos que ainda se consideravam válidos para o período histórico que se abria e, ainda, redefinir aqueles que, por sua vez, se consideravam inadequados”.

Na Declaração ficou definido que¹⁵:

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; 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 o bem comum.

¹⁴ <http://www.ilo.org/brasil/comece-a-oi/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>

¹⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

Tendo isso em vista, na visão do autor¹⁶:

A OIT inicia, dessa forma, esta nova fase de seu projeto normativo, ampliando sua ação no campo dos direitos humanos fundamentais, integrando-se, ao apresentar as propostas de regulação protetiva e formulação de políticas públicas, à era do bem-estar social de corte Keynesiano que passou a pautar as políticas dos Estados nacionais do ocidente capitalista no pós-guerra, de um lado, e, ainda, acompanhado, desta maneira, a tendência cristalizada na criação da Organização das Nações Unidas (ONU), que transformou o modelo regulatório, de outro. Ademais, a ONU manterá com a OIT, diferentemente da SDN, uma relação de coordenação, garantindo à aquela um *status* de autonomia jurídica.

O mesmo conclui¹⁷:

O período se caracteriza, portanto, por ter a organização tratado de temas cada vez mais amplas e com uma visão mais abrangente no tratamento destes. Valticos menciona a título de exemplo, a luta contra o desemprego, que chegou a ser evocada em alguns textos do período anterior, mas só após a Declaração de Filadélfia que passou a se buscar normatizar os serviços de colocação, a formação profissional etc. Dito de outra forma, passou-se a normatizar todas as variáveis que envolviam o fato social a ser objeto de proteção.

Por fim, destacamos que importantes Convenções para as relações laborais foram aprovadas nesse período, como a Convenção 87¹⁸, Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, de 1948, e a Convenção 98¹⁹, Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

O último período a ser estudado compreende o início da década de 1990 até os dias atuais, e seria marcado pela tentativa de adaptação da OIT, sua produção normativa e atuação junto ao mundo do trabalho, a uma reconfiguração política e econômica mundial.

Crivelli²⁰, em sua tese de doutorado, publicada em 2010 pela editora LTr com o nome Direito Internacional Contemporânea, da conta de relacionar

¹⁶ CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* p. 65.

¹⁷ CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* p.66.

¹⁸ http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm

¹⁹ http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm

²⁰ CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* 68. Para uma melhor compreensão da relação entre as transformações políticas e econômicas e a OIT ver CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* p. 90 a 151.

as mudanças econômicas e políticas globais mais importantes com o trabalho político e normativa da OIT. Além de ressaltar a vertiginosa queda na produção normativa do início dos anos 90 aos dias atuais, a intensificação da globalização, o fim da Guerra Fria e da bipolarização mundial, o crescimento em importância da Organização Mundial do Comércio e novas fontes de Direito Internacional do Trabalho contribuíram para alterações significativas no OIT.

Para finalizar, acreditamos importante destacar que a OIT não permaneceu inerte à transformações acima apontadas. Em 1998, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a “Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho”²¹, na qual se reafirmou que “justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente” e aprovou-se uma nova obrigação aos Estados:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções, isto é: (a) 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 efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Em 2008, a 97ª Conferência Internacional do Trabalho aprovou a “Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa”²², como resposta ao feitos negativos da globalização e com a finalidade de²³:

obter melhores resultados, equitativamente distribuídos entre todos com o fim de responder à aspiração universal de justiça social, alcançar o pleno emprego, assegurar a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia mundial, conquistar a coesão social e lutar contra a pobreza e as desigualdades crescentes

²¹http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_230648.pdf

²²http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf

²³http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf

2.2. Natureza Jurídica

Na 27^o Conferência Internacional do Trabalho de 1945, a Constituição da OIT foi alterada para se tornar independente e romper os laços institucionais com a SDN. A partir dessa decisão, a OIT adquire personalidade internacional²⁴.

Em 30 de maio de 1946, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas e a OIT celebraram um acordo onde se reconhece à OIT a qualidade de organismo especializado, com um certo grau de dependência, mas com independência prática²⁵.

No mesmo sentido, Sússekind afirma que a personalidade jurídica da OIT, como pessoa jurídica de direito público internacional foi consolidada pela junção de dois documentos, a Carta das Nações Unidas, de 1945, que cria a ONU e a reforma à constituição da OIT promovida em 1946²⁶. Concluí o autor²⁷:

a OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma de suas agências especializadas.

2.3. Competência

Na visão de Américo Pla Rodrigues, a consequência mais importante da incorporação da Declaração de Filadélfia “constitui na extensão da competência extensão da competência da OIT aos problemas econômicos e

²⁴ RODRIGUES, Américo Pla. *Op. Cit.* p.65.

²⁵ RODRIGUES, Américo Pla. *Op. Cit.* p. 69 a 72.

²⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 115.

²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 118.

financeiros”²⁸. Sússekind partilha dessa conclusão e acrescenta em citação textual à *Durand e Jaussand* que²⁹ ,:

“a OIT não pode esquecer as consequências econômicas das reformas sociais, nem ficar indiferente às repercussões sociais dos programas econômicos”, sendo que a mais importante novidade da Declaração de Filadélfia “constitui na extensão as competência da OIT aos problemas econômicos e financeiros”.

Pla Rodrigues finaliza sua exposição sobre a atual competência da OIT afirmando que sua órbita de competência funcional pode ser descrita da seguinte forma³⁰:

a) Tudo que interessa a justiça social. b) Tudo que contribua para eliminar aquelas condições de trabalho que por engendrar descontentamento, a causa da injustiça, a miséria ou privações, pode significar uma ameaça para a paz. c) Tudo o que favoreça a que cada ser humano possa lograr seu bem estar material e desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Nesse sentido, e em especial atenção às mudanças introduzidas pela Declaração de Filadélfia, incorporadas à constituição da OIT enquanto Declaração Referente aos Fins e Objetos da Organização Internacional do Trabalho, podemos concluir que a competência temática dessa organização é muito ampla, não estando restrita apenas as relações de trabalho, ou ao trabalhador.

2.4. Estrutura

Nos termos Artigo 2º de sua Constituição³¹, a OIT é compreendida por “uma conferência geral constituída pelos Representantes dos Estados-Membros”, “um Conselho de Administração composto como indicado no

²⁸RODRIGUES, Americo Pla. *Op. Cit.* p 90.

²⁹SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 124.

³⁰RODRIGUES, Americo Pla. *Op. Cit.* p.94.

³¹http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A3

Art.7º” e “uma Oficina Internacional do Trabalho sob direção do Conselho de Administração”.

2.4.1. A Conferência Internacional do Trabalho -CIT

A Conferência é a assembleia geral de todos os Estados membros da OIT, e tem sua previsão no Artigo 3º da Constituição da OIT³², devendo se reunir pelo menos uma vez ao ano, sendo composta por quatro delegados representantes de cada Estado membro, dos quais, dois são delegados do governo, um dos empregados e um dos empregadores. A designação dos representantes dos trabalhadores e empregadores cabe à sus respectivas organizações mais representativas.

Como destaca Arnaldo Sússekind³³:

Como órgão supremo da Organização, [a CIT] traça as diretrizes gerais da política social a ser observada; elabora, por meio de convenções e recomendações, a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhe são conexas; adota resoluções sobre problemas que concernem direta ou indiretamente, á suas finalidades e competências; decide os pedidos de admissão à entidade, oriundos de países que não pertencem à ONU; aprova o orçamento da organização; resolve questões atinentes à inobservância das normas constitucionais e das convenções ratificadas, por parte de Estados-membros etc.

A CIT, para a realização de todos seus trabalhos, divide-se entre a Plenária da Conferência, órgão decisório, e as comissões, algumas permanentes, com a Comissão de Aplicação de Normas e a Comissão de Verificação de Poderes, e outras temáticas. Todas as comissões, no entanto, submetem seus trabalhos e conclusões à Plenária da Conferência para aprovação.

Temos que destacar que a Plenária e todas as comissões possuem composição tripartite, ou seja, são formadas não só por representantes dos governos, mas também dos empregadores e trabalhadores. Esta forma de

³²http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A3

³³SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 147.

organização *sui generis* é própria da OIT, não existe outra entidade de direito internacional público que funcione com essa composição.

Na prática, o tripartismo significa que não são só os governos que tem a possibilidade de participação e decisão dentro dessa organização internacional, uma parcela substancial da sociedade civil mundial, por meio da representação dos trabalhadores e empregadores, também se engaja na formulação das políticas e tem direito à voto.

A partir dessa especificidade, Pla Rodrigues, em citação expressa à *Guerreau* afirma que a CIT “mais se parece com uma espécie de Parlamento Internacional”³⁴.

2.4.2. O Conselho De Administração – C.A

Assim como a CIT o C.A. possui uma composição tripartite, e o número de delegados governamentais corresponde à soma dos delegados representantes de trabalhadores e delegados empregadores, totalizando 56 integrantes³⁵.

Suas atribuições e o funcionamento encontram-se na Constituição da OIT, Artigo 7º, e em seu próprio regulamento interno³⁶. De forma sintética o C.A é o órgão executivo da organização. Suas funções mais importantes correspondem ao controle da Oficina Internacional do Trabalho, tomar decisões sobre os rumos políticas da organização, determinar a Ordem do Dia da CIT e eleger o Diretor Geral.

O Conselho de Administração também desempenha funções de controle da aplicação das Normas Internacionais do Trabalho da OIT, aspecto que será melhor analisado em capítulo próprio.

³⁴RODRIGUES, Americo Pla. *Op. Cit.* p. 152.

³⁵Artigo 7º, parágrafo 1, da Constituição da OIT.

³⁶http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/genericdocument/wcms_429779.pdf

2.4.3. A Oficina Internacional do Trabalho

A Oficina é o secretariado técnico-administrativo permanente da Organização Internacional do Trabalho, sendo dirigida pelo Diretor Geral³⁷.

Suas principais funções estão relacionadas no Artigo 10 da Constituição da OIT. Dentre elas, destacamos: a compilação e distribuição de todas as informações relativas à regulamentação internacional das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e, em particular, ao exame das questões a serem submetidas a Conferência com vista à adoção de convenções internacionais, bem como a realização de pesquisas especiais ordenadas pela Conferência ou pelo Conselho de Administração.

2.5. A Criação de Normas Internacionais do Trabalho – NIT

As Normas Internacionais do Trabalho da OIT surgem a partir de um processo legislativo único. O primeiro passo formal para a sua criação é a decisão do Conselho de Administração de inscrever na Ordem do Dia de uma futura Conferência Internacional do Trabalho um tema específico, como foi o caso da Migração Laboral na CIT de 2017³⁸.

Em seguida, a Oficina Internacional do Trabalho prepara um informe analisando a legislação e a prática dos Estados membros sobre o assunto em questão, que é enviado aos Governos e representantes de trabalhadores e empregadores para que realizem os comentários que julguem pertinentes.

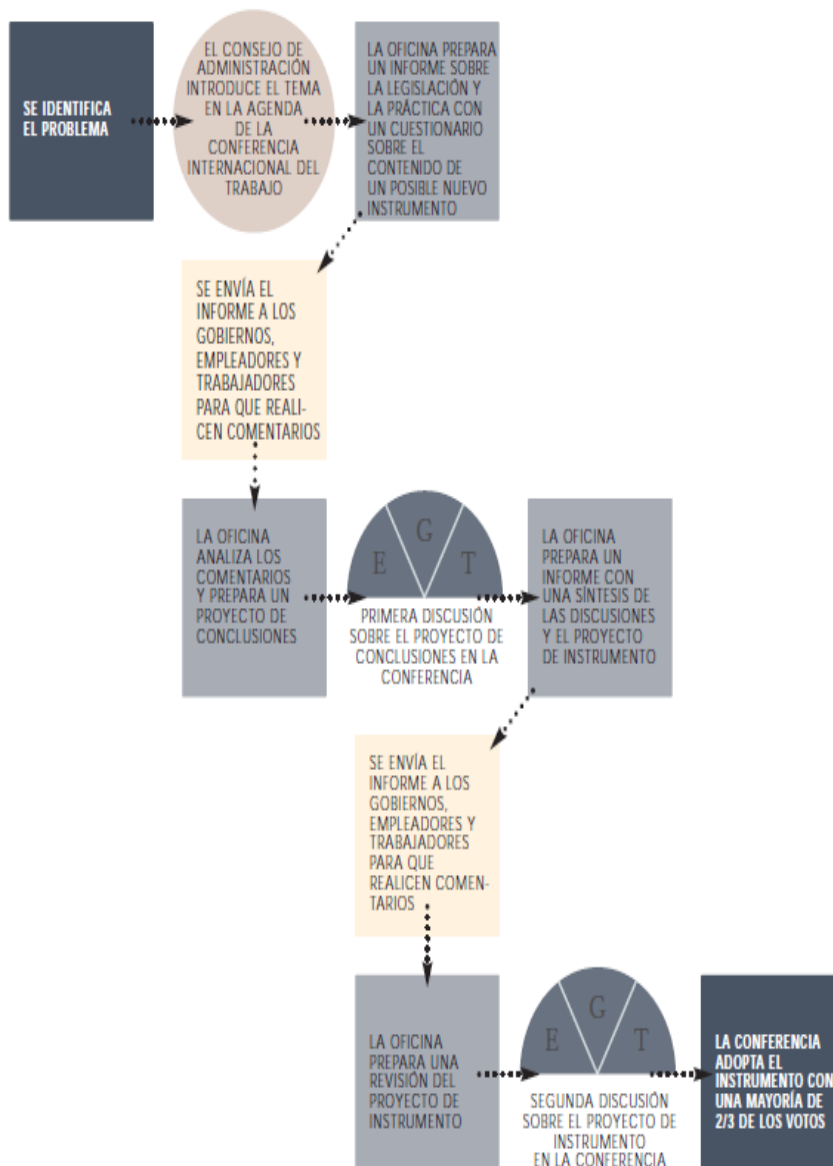
A partir dos primeiros comentários realizados pelos membros constituintes, realiza-se uma primeira discussão na CIT. Com os resultados dessa discussão, a Oficina prepara um segundo informe, que contém um projeto de instrumento normativo que também será submetido aos constituintes para comentários.

³⁷ Artigo 8º da Constituição da OIT.

³⁸ <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/committees/migration/lang--es/index.htm>

O projeto, depois de comentado pela segunda vez, será discutido na CIT seguinte, onde poderá ser emendada e se propõe à Plenária a sua adoção como Convenção ou Recomendação. Em qualquer um dos casos, são necessários dois terços dos votos para a aprovação de uma norma.

Esse procedimento pode ser facilmente exposto pelo seguinte fluxo³⁹:



³⁹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088156.pdf

Do ponto de vista material, as Convenções e as Recomendações não se distinguem. No entanto, o efeito jurídico e as obrigações oriundas de cada delas são substancialmente diferente.

Arnaldo Süssekind explicita que “As *convenções* constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas integram a respectiva legislação nacional. Já as *recomendações* se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas”⁴⁰ por cada um dos países. O autor ainda esclarece que⁴¹:

A convenção ratificada constitui *fonte formal de direito*, gerando direitos subjetivos individuais [...] Já as recomendações e as convenções não ratificadas constituem *fonte material de direito*, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos da arbitragem voluntária e compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo.

As obrigações dos Estados frente às Convenções e Recomendações estão dispostas no Artigo 19⁴², parágrafo 5 e 6, respectivamente. Existe apenas uma obrigação partilhada por ambos os instrumentos, a de submissão por parte dos Estados à autoridade competente para ratificar a convenção ou incorporar as normas prescritas na recomendação. Lembramos que essa obrigação é apenas de submissão, uma vez que a internalização das normas está dentro da esfera decisória, de soberania e autonomia de tais órgãos competentes.

Por fim, indispensável consignar “que a OIT é única organização multilateral que celebra tratados sobre os quais todos os Estados-membros devem algumas obrigações no âmbito internacional, ainda que não tenha individualmente ratificado”⁴³.

⁴⁰SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 174

⁴¹SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 174

⁴²http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A7

⁴³CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* p. 77.

2.6. O Sistema de Controle de Normas da OIT

Outra especificidade da Organização Internacional do Trabalho, é o seu sistema de controle de Normas, que tem por finalidade garantir que os países cumpram as Convenções que ratificaram. A organização realiza uma constante da aplicação das normas por parte dos Estados e identifica situações em que o Estado poderia melhorar suas práticas.

Na atualidade, existem dois sistemas de controle: o sistema de controle regular e o provocado, ou especial.

2.6.1. O Sistema de Controle Regular

Essa forma de controle tem por base a obrigação constitucional dos Estados de submeter à Oficina Internacional do Trabalho Oficina Internacional Memórias anuais sobre as medidas que tenha adotado para pôr em prática os convênios ratificados⁴⁴.

Como destaca Ericson Crivelli⁴⁵:

é o sistema pioneiro de controle das normas internacionais do trabalho, e funciona desde 1926. É movido a partir da exigência de os Estados-membros apresentarem relatórios periódicos sobre a aplicação das normas das Convenções ratificadas e informações sobre as Convenções não ratificadas. Estes relatórios devem refletir o estágio da legislação nacional e a efetiva aplicação da Convenção no Estado que a ratificou.

As Memória devem ser submetidas às organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores para realizem suas próprias observações antes de serem encaminhadas à OIT. Uma vez encaminhadas à organização, essas são destinadas à Comissão de Peritos em convenções e Recomendações.

⁴⁴Artigo 22 da Constituição da OIT. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A7

⁴⁵CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit* p.78.

2.6.1.1. A Comissão de Peritos em Convenções e Recomendações

Como já referido, a Comissão de Peritos em Convenções e Recomendações foi criada em 1926 com a finalidade de examinar o número crescente de Memórias encaminhadas à OIT pelos Estados-membros. Sua criação teve por base a solicitação feita pela Conferência Internacional do Trabalho ao Conselho de Administração para que⁴⁶:

nomeasse, a título de experiência, uma comissão técnica constituída por um número limitado de personalidades independentes, com a função de utilizar, da melhor e mais completa maneira, os relatórios apresentados pelos Estados-membros em virtude do art. 408 do Tratado de Versalhes (relatórios anuais sobre as convenções ratificadas) e obter os dados previstos nos formulários aprovados pelo Conselho de Administração que possam parecer necessários para complementar as informações fornecidas.

A partir de 1927, a Comissão reuniu-se anualmente, interrompendo suas atividades apenas durante a Segunda Guerra Mundial, sendo que sua importância para OIT e para o mundo jurídico são inquestionáveis. Sússekind, ao estudar a Comissão afirma que essa conquistou alto conceito “entre governos, juristas e organização de empregadores e trabalhadores, ela é hoje considerada a mais importante das comissões da Repartição (Oficina) e valiosa fonte de interpretação dos instrumentos internacionais do trabalho”.

Na atualidade, a Comissão de Peritos é composta por 20 juristas, nomeados pelo Conselho de Administração por mandatos de três anos. Durante os anos, seus métodos de trabalho foram se alterando. Mas, em linhas gerais, as atribuições determinadas na 103ª CIT, de 1947, permanecem vigentes até hoje⁴⁷.

A partir das Memórias enviadas pelos Estados-membros, a Comissão realiza uma avaliação técnica e imparcial do estado de aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, que são consolidadas em seu Informe Anual.

⁴⁶SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 231.

⁴⁷CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* p.79.

Na visão de Ericson Crivelli, o Informe Anual da Comissão de peritos “é um documento de natureza jurídica, em que são ressaltados os aspectos jurídicos e fáticos sobre os quais se requer a aplicação de uma determinada Convenção”⁴⁸.

O Informe da Comissão de Peritos é composto de três partes: a primeira parte contém o Informe Geral, no qual estão os comentários acerca do respeito por parte dos Estados-membros de suas obrigações constitucionais; na segunda parte encontramos as observações sobre a aplicação das Normas Internacionais do Trabalho; na terceira parte, apresenta-se um Estudo Geral sobre uma Convenção solicitado pelo Conselho de Administração previamente.

Este intenso trabalho de análise, interpretação e compilação da Comissão de Peritos é adotado, geralmente, em dezembro, e é apresentada para a Conferência Internacional do Trabalho seguinte, onde será examinado pela Comissão de Aplicação de Normas.

Nesse ponto é importante registrar que existe um intenso debate na doutrina sobre a natureza do trabalho exercido pela Comissão de Peritos. Para uns o trabalho da Comissão tem apenas natureza técnica, ou administrativa. Para outros, suas funções seriam quase-judiciárias, sendo que uma outra corrente defende seu caráter jurisdicional⁴⁹.

Sem adentrar com mais profundidade nesse debate, já que esse não é o escopo principal desse trabalho, entendemos que é mais importante explicitar os aspectos incontroversos, como a importância de seu papel interpretativo⁵⁰:

O papel interpretativo tem sido fundamental para a construção de direitos com caráter de aplicação universal, em realidade culturais, políticas e jurídicas diversas, partindo de normas flexíveis e programáticas.

⁴⁸CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit* p.82.

⁴⁹CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit* p.82 a 83.

⁵⁰CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit* p 83.

2.6.1.2. A Comissão de Aplicação de Normas

Desde sua criação em 1926 pela mesma resolução que deu origem à Comissão de Peritos, a Comissão de Aplicação de Normas constitui-se enquanto órgão permanente da Conferência Internacional do Trabalho. Sua função principal é analisar e debater o Informe produzido pela Comissão de Peritos.

Em cotejo entre a Comissão de Peritos e a de Normas, Süssekind explica⁵¹:

Enquanto que a Comissão de Peritos é Integrada por *juristas independentes*, com mandatos renovados a cada três anos, a Comissão tripartida [Comissão de Normas] é composta por *representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores*, indicados em cada reunião da Conferência de acordo com o Regulamento desta. A primeira é um *órgão técnico-jurídico* independente, que se reúne a portas fechadas; a segunda é um *órgão técnico-político*, representativo dos três grupos que configuram o tripartismo da OIT, sendo públicas as suas sessões.

Em complemento⁵²:

Ela exerce um trabalho técnico cujas decisões se revestem de uma natureza jurídica e política. Os seus membros analisam e debatem o Relatório [Informe] da Comissão de Peritos e adotam um relatório final com decisões que apontam recomendações aos peritos e, ainda, ao Conselho de Administração. Estas recomendações, em face de sua composição e natureza de suas funções, têm caráter jurídico e político. O relatório da Comissão, uma vez encerrado o seu trabalho, é votado na plenária da Conferência Internacional do Trabalho.

No momento que a Comissão se debruça sobre a segunda parte do Informe dos Peritos, que se trata das observações feitas sobre o cumprimento das Convenções ratificadas pelos Estados-membros, dado o grande volume de observações por Convenção e por Estado, foi acordada a criação de uma lista de casos especiais a serem discutidos individualmente. Atualmente, o número

⁵¹SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 240.

⁵²CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit.* p. 84.

de casos analisados em cada ano gira em torno 20. A Comissão analisou, no ano de 2017, 24 casos⁵³.

A lista de casos a serem analisados é feita em comum acordo entre representantes dos trabalhadores e empresários. Consolidou-se a prática de que apresentar à OIT uma “lista longa” de casos, em torno de 40, antes da Conferência Internacional do Trabalho⁵⁴. Sua função é tornar público os casos considerados mais graves pelos dois atores sociais, além de permitir que os Governos listados tenham mais tempo para se preparar.

A partir da “lista longa” de casos, nos primeiros dias da Conferência os representantes dos empregadores e trabalhadores realizam intenso processo negocial para apresentar à Comissão de Normas a “lista curta” de casos a serem analisados naquele ano.

Como destacado por Ericson Crivelli⁵⁵:

Há a possibilidade de haver uma grande repercussão no interior de diversos países, caso estes venham a ser incluídos na lista longa de casos especiais que são debatidos nas sessões desta comissão. O fato de serem incluídos na lista e, eventualmente, a possibilidade de sofrerem nesta comissão uma avaliação e, por fim, recomendações críticas, tem efeito, para grande número de países, de uma verdadeira condenação moral. As opiniões públicas nacionais, como se pode notar tem exercido uma grande influência.

Ao tratar dessa Comissão, Valicos⁵⁶ expõe que a Comissão de Normas:

toma como base dos seus trabalhos o relatório da Comissão de Peritos e convida os governos interessadas a das explicações sobre as divergências assinaladas por esta e sobre as medidas que tomaram ou projetam tomar a fim de eliminá-las. A partir das respostas escritas ou orais dos governos, às vezes se estabelecem vivos debates, nos quais os representantes dos empregadores e dos

⁵³http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_556554.pdf

⁵⁴http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_552779.pdf

⁵⁵CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit* p. 85.

⁵⁶VALICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977. p. 506/7.

trabalhadores intervêm com frequência, energicamente, acerca da maneira pela qual as convenções são postas em prática, nos seus próprios países ou em outros. A Comissão resume os debates e as conclusões a que pôde chegar num relatório que transmite à Conferência para discussão em sessão plenária.

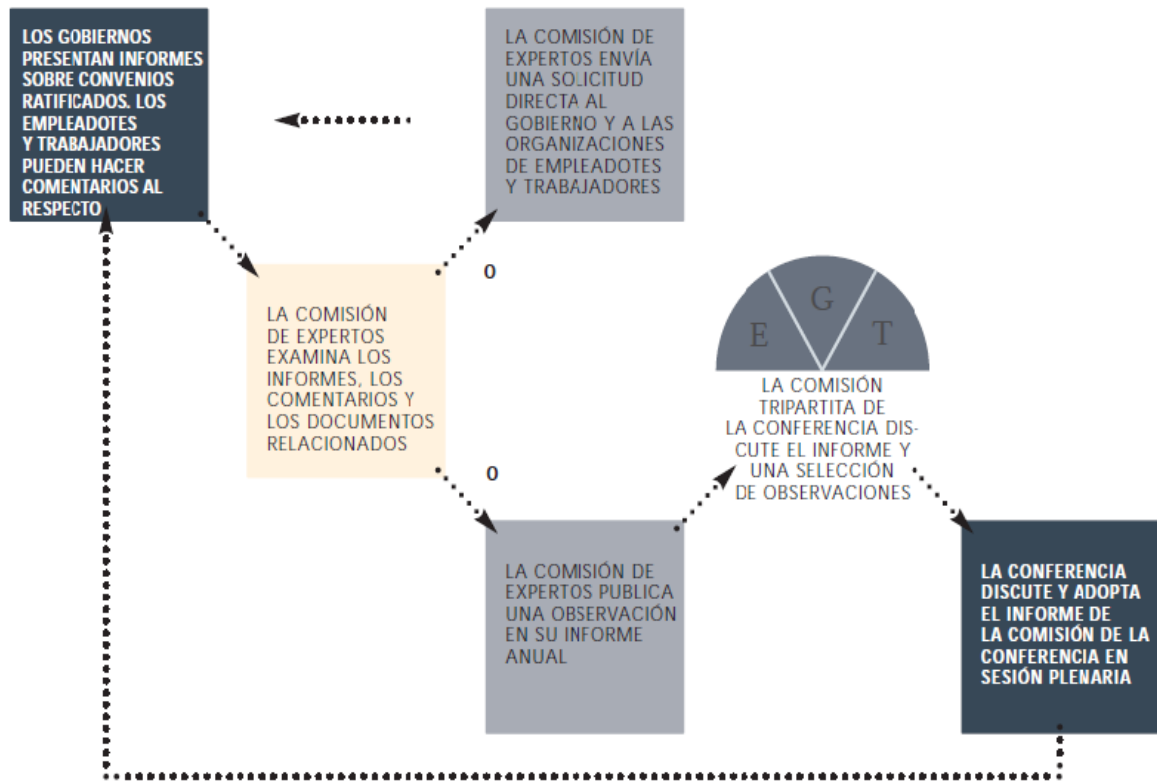
2.6.1.3. Síntese

O denominado Sistema de Controle Regular de Normas inicia-se pela obrigação constitucional dos Estados, Artigo 22, de enviar à OIT Memórias anuais informando a forma como vem cumprindo as Convenções retificadas. Em seguida, a Comissão de Peritos analisa essas informações e produz seu Informe anual, na qual realiza observações sobre o cumprimento ou não das Convenções por parte dos Estados-membros.

A partir do Informe dos Peritos, a Comissão de Aplicação de Normas analisa, durante a Conferência Internacional, como os Estados-membros tem ou não cumprindo com sua obrigação constitucional de submeter as Memórias, além dos Casos constantes da “lista curta”.

O procedimento pode ser sintetizado pelo seguinte fluxo:

Procedimiento de control regular



2.6.2. O Sistema de Controle Provocado

Diferentemente do Sistema Regular, que funciona de forma praticamente automática, ou seja, independe da vontade dos Estados-membros e dos atores sociais, os mecanismos de Controle Provocado demanda uma solicitação para que tenha início. Esta pode ser de um Estado-membro, de organizações de empregadores e trabalhadores, ou pelo Conselho de Administração.

2.6.2.1. As Reclamações

Nos termos dos Artigos 24 e 25 da Constituição da OIT⁵⁷, este procedimento destina-se às organizações de trabalhadores e empregadores, e podem ser propostas contra qualquer Estado-membro por violação e

⁵⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A7

descumprimento de uma convenção retificada. Este ainda possui um regulamento próprio⁵⁸.

Realizada uma reclamação por um dos atores sociais, o Diretor Geral da OIT informa o Estado-membro, e encaminha o documento à mesa do Conselho de Administração, que verifica os requisitos de admissibilidade da “ação”. Se a reclamação for admitida, o C.A constitui uma comissão tripartite entre seus membros que irá examinar o caso.

Terminados os trabalhos dessa comissão tripartite, esta apresenta seu relatório ao C.A., contemplando os aspectos jurídicos e práticos do caso além do exame das informações prestadas pelo governo e uma conclusão com recomendações. O Conselho de Administração ainda delibera se aprova ou não as conclusões recomendações.

Outra importante diferença em relação aos procedimentos de controle regular, todas a sessões do C.A e da comissão tripartite que debatem o caso são realizadas de forma privativa. Se as recomendações foram adotadas, essa são publicizadas e seu seguimento passa a ser realizado pela Comissão de Peritos, integrando o sistema de controle regular.

Quando as Reclamações versam sobre as Convenções 87 e 98, o Conselho de Administração as encaminha para o Comitê de Liberdade Sindical examine o caso. Trataremos de forma mais minuciosa o este procedimento específico dada sua importância para OIT e o sistema de controle, e para o presente trabalho.

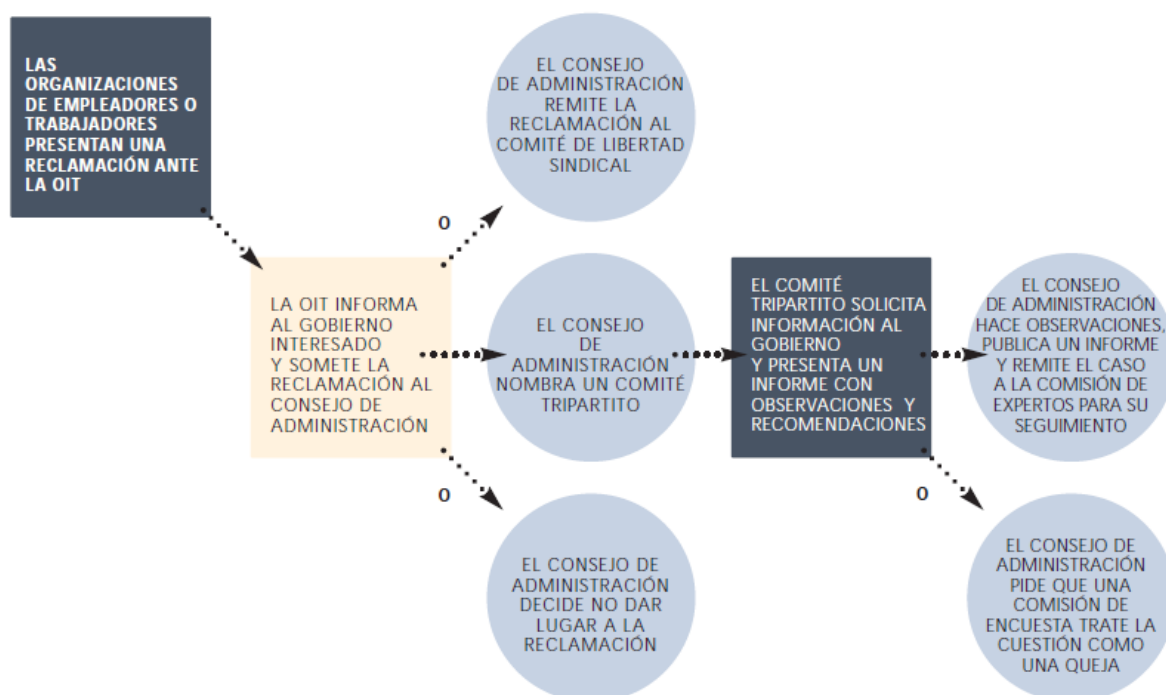
Todas a Reclamações já realizadas podem ser consultadas no sitio eletrônico da OIT⁵⁹. Para o Brasil, constam 5 Reclamações encerradas.

⁵⁸http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcm_041901.pdf

⁵⁹http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50010:0::NO::P50010_ARTICLE_NO:24

O procedimento pode ser visto de forma mais clara por meio do seguinte fluxo:

Procedimiento de reclamación



2.6.2.2. As Queixas

O procedimento denominado Queixa está regulado pelos artigos 26 a 34 da Constituição da OIT⁶⁰. A partir dessas disposições, pode-se depreender que este é a forma como um Estado-membro demanda outro Estado-membro por descumprimento de uma convenção que ambos tenha ratificado.

Uma Queixa contra um país também pode ser proposta por um Delegado da Conferência Internacional do Trabalho, ou pelo Conselho de Administração.

⁶⁰http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A7

Quando um Estado dá início ao procedimento, não é necessário que tenha havido dano direto a ele ou seus cidadãos. “O Estado queixoso pode fundamentar sua queixa na defesa de um interesse geral”⁶¹.

A Conselho de Administração, órgão responsável por receber a Queixa pode dar conhecimento Governo e solicitar esclarecimentos. Não satisfeito com as informações governamentais, institui-se uma Comissão de Inquérito, composta por 3 membros independentes e que será responsável por realizar uma profunda investigação, determinando todos os fatos do caso e formulando recomendações ao C.A.

A Queixa é o procedimento do Sistema de Controle mais formal, sendo a Comissão de Inquérito o método investigativo de maior nível e importância da Organização Internacional do Trabalho, utilizados apenas quando um Estado é acusado de cometer violações graves e persistentes, negando-se a mudar suas práticas.

Dada a importância e a gravidade entorno desse procedimento, em toda a história da Organização Internacional do Trabalho, apenas 13 Queixas foram registradas⁶².

Em comparação com a Reclamação, a diferença reside no exame das Recomendações propostas em cada procedimento. Nas Queixas, as recomendações, após aprovação do Conselho de Administração, são apresentadas ao Estado, que pode aceita-las ou não.

Se o Estado submetido a uma Comissão de Inquérito, em função de uma Queixa, aceita as Recomendações, obriga-se a implementar suas condições. Se esse as rejeita, pode levar o caso para a Corte Internacional de Justiça.

⁶¹ CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit* p 86.

⁶² http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50011:::NO:50011:P50011_ARTICLE_NO:26

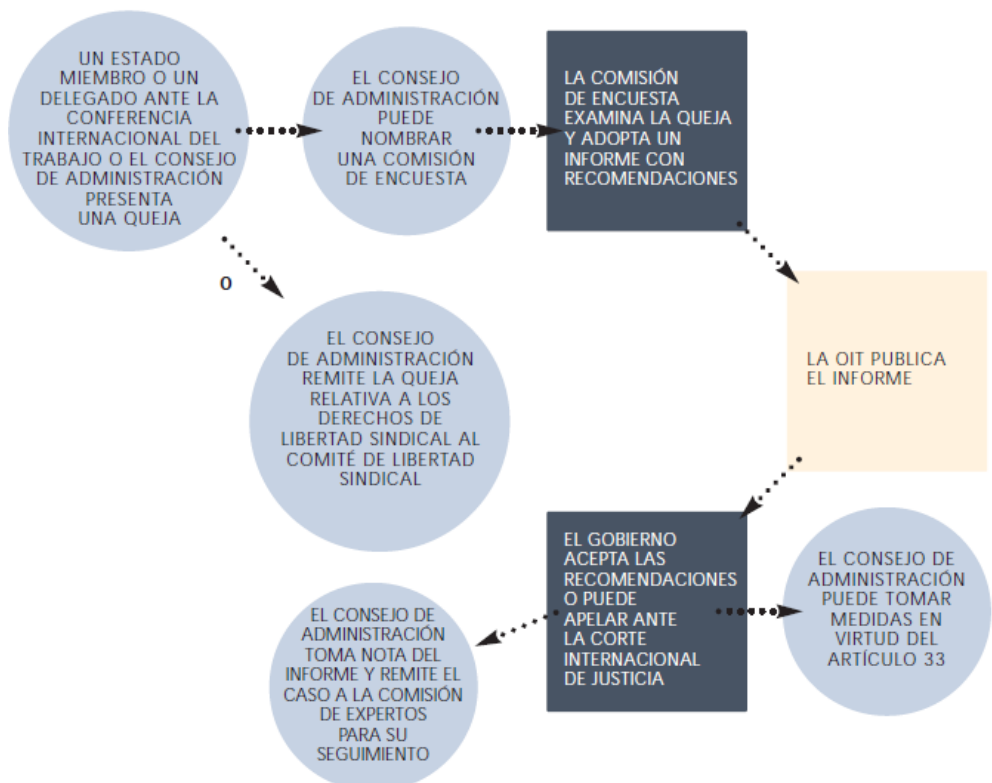
Dada essa especificidade, parte da doutrina entende que as Comissões de Inquérito possuem caráter jurisdicional⁶³:

As atividades das comissões de inquérito nos casos de Queixas são vistas por *Vlaticos* como tendo caráter jurisdicional. Observa o autor que a comissão desenvolve um trabalho de verificação de conformidade da situação examinada com a norma internacional do trabalho e, ao final, recomenda medidas a serem tomadas.

O centro do argumento com o qual compartilhamos, que vê nestes procedimentos um exercício de jurisdição, está na possibilidade de o Estado levar à CIJ, situação na qual o trabalho da comissão de inquérito teria cumprido funções assemelhadas a uma decisão jurisdicional de primeiro grau. Neste caso específico, seria incompreensível reconhecer-se à corte internacional a natureza jurisdicional a àquele que desenvolve verdadeiro procedimento de conhecimento a natureza diversa.

O procedimento das Queixas pode ser sintetizado pelo seguinte fluxograma:

El procedimiento de queja



⁶³CRIVELLI, Ericson. *Op. Cit* p 87.

2.6.2.3. Comitê de Liberdade Sindical

Em primeiro lugar, devemos destacar que esse procedimento, diferente de todos os demais, não encontra previsão constitucional. Sua criação, escopo, competência e função estão em documentos esparsos do Conselho de Administração. Apesar disso, há um documento que sintetiza todas essas questões⁶⁴.

Em 1951, por decisão da 117ª reunião do Conselho de Administração, foi criado o Comitê de Liberdade Sindical, enquanto comissão permanente do Conselho de Administração, com o objetivo de examinar as Reclamações relacionadas com violações à liberdade sindical, e ocupar-se da aplicação das Convenções 87 e 98.

O Comitê é formado por um presidente, ligado ao mundo acadêmico e jurídico, e nove membros, três representantes e cada um dos membros constituintes.

Quando o Comitê aceita um caso, sua primeira ação é estabelecer uma comunicação direta com o Estado-membro em questão para determinar os fatos. Constatada a existência de violações às normas e ao princípio da Liberdade Sindical, o Comitê de Liberdade Sindical emite um informe por meio do Conselho de Administração, além de formular recomendações para que se solucione a situação.

Süssekind⁶⁵, em sua detalhada análise histórica e funcional do Comitê, ressalta que:

O Comitê pode examinar, com a conseqüente deliberação do Conselho de Administração, casos atinentes a *Estados que não ratificaram a convenção* cuja violação é alegada pela entidade querelante. Para tanto, *não necessita de consentimento* do respectivo governo. Conforme expõe Valticos, “para esses Estados, esse mecanismo especial se funda sobre sua qualidade de Membro

⁶⁴http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:1570031388938559::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO

⁶⁵SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. Cit.* p. 256.

da Organização internacional do Trabalho e sobre o fato de que a Constituição da OIT, à qual foi incorporada a Declaração de Filadélfia de 1949, afirmou o *princípio da liberdade sindical*. Esse princípio deve, por consequência, ser observado pelos Estados-membros em razão de pertencerem à Organização (...).”

Esse sempre foi nosso entendimento: a Constituição da OIT, no seu preâmbulo, alude ao “princípio da liberdade sindical” e a Declaração de Filadélfia, a ela incorporada na revisão constitucional de 1946, “reafirma os princípios fundamentais sobre os quais está baseada a Organização”, destacando entre elas “a liberdade de expressão e associação” (art. I, alínea b).

Em seus mais de 35 anos, o Comitê examinou por volta de 3 mil casos⁶⁶, gerando um extenso volume de decisões. A esse respeito:

Com esta vasta atividade decisória, produzia um corpo de jurisprudência que foi adotado formalmente pelo conselho de Administração – denominado Recopilação de Decisões⁶⁷ – como um conjunto de julgados que funcionam como precedentes normativos. Estes precedentes orientam não somente as futuras decisões do Comitê, como a interpretação que faz a própria Comissão de Peritos.

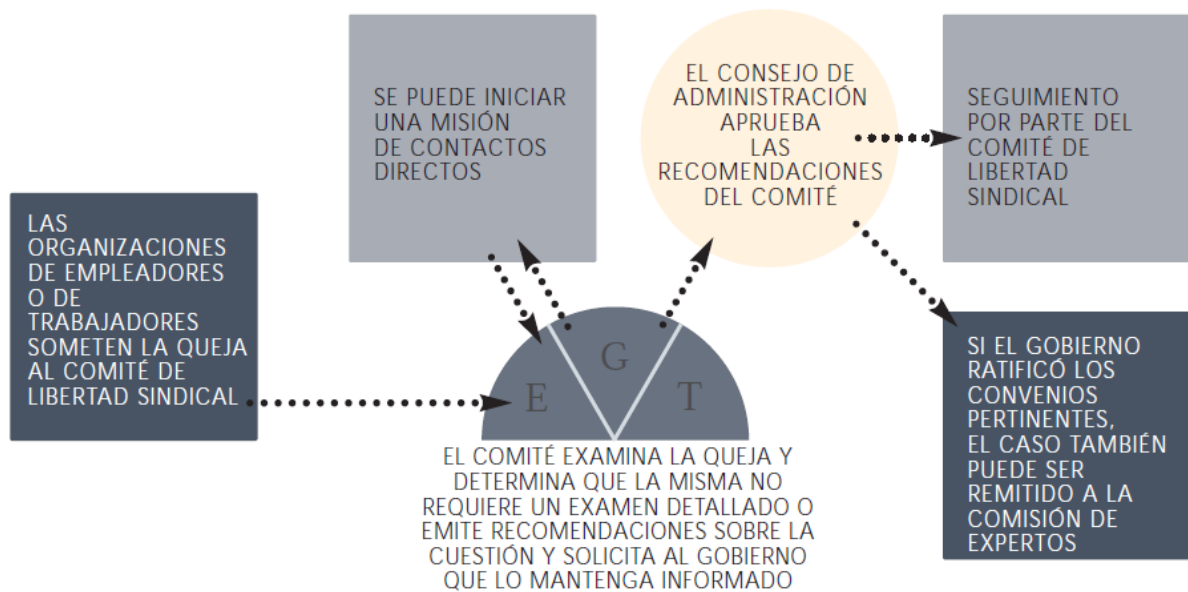
[...] a OIT possui uma vasta produção jurídica, seja de decisões adotadas, seja do trabalho de hermenêutica das convenções em vigor, sobretudo no que se refere às Convenções 87 e 98. O mais importante a se destacar, no entanto, é que estes parâmetros, no mais das vezes, foram constituídos com o consenso dos setores governamental e de empregadores e trabalhadores – como são os casos do Comitê de Liberdade Sindical e da Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações da Conferência. Este corpo de decisões, interpretações, e novas formulações compõe uma dogmática jurídica do Direito Internacional do Trabalho.

O procedimento perante o Comitê de Liberdade Sindical pode ser visualizado por este fluxograma:

⁶⁶<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::>

⁶⁷http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

El procedimiento de la libertad sindical



2.6.2.4. Síntese

O Sistema de controle Provocado, em oposição ao Regular, demanda da parte interessada manifestação expressa para seu início, e não tem a intenção de construir controle contínuo da aplicação normativa por parte dos Estados. Sua função é lidar com situações mais específicas e delimitadas de graves violações.

Indispensável ressaltar que todos os passos e decisões que envolvem os procedimentos desse Sistema são realizados e tomados de forma tripartite. O que lhe confere um alto grau de legitimidade interna e externa.

3. A Conferência Internacional do Trabalho de 2012 – a explicitação de um conflito

No início da Conferência Internacional de 2012, quando a Comissão de Aplicação de Normas ainda não havia iniciados seus trabalhos de análise dos casos, dada a ausência de acordo entre os representantes de trabalhadores e empregadores, o representante do grupo de empregadores anunciou que seu grupo se recusaria a concordar com uma “lista curta” que incluísse qualquer caso no qual o Informe do Comitê de Peritos tenha realizado observações sobre o Direito de Greve.

Em função desse impasse, a Comissão de Aplicação de Normas, pela primeira vez em sua história, não realizou seus trabalhos, sendo que o grupo empresarial se retirou da sessão no meio das negociações que pretendiam destravar o impasse.

Em termos práticos, a interrupção sem precedentes dos trabalhos da Comissão de Aplicação de Normas, significou não só uma suspensão do Sistema de Controle, mas, e mais importante, significou que trabalhadores de todas as partes do mundo foram destituídos de uma importante oportunidade, em alguns casos a única, de ter as suas demandas ouvidas em um fórum internacional.

3.1. A questões levantadas pelo Grupo Representantes dos Empresários

Da ata provisória publicada pela Conferência Internacional do Trabalho que contém o Informe da Comissão de Aplicação de Normas podemos extrair as seguintes posições do grupo de empregadores⁶⁸:

Como el Grupo de los Empleadores ha venido destacando sistemáticamente, año tras año, éste puso objeciones fundamentalmente al desarrollo de principios reguladores no vinculantes «soft law» por la Comisión de Expertos acerca del derecho de huelga. No se menciona el derecho de huelga en el texto del Convenio núm. 87 y el órgano determinante para decidir tales reglas reconocidas por la OIT es la Conferencia, y no la Comisión de Expertos. En virtud del artículo 37 de la Constitución de la OIT, sólo

⁶⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183034.pdf

la Corte Internacional de Justicia podría dar una interpretación definitiva de los convenios internacionales del trabajo.

Las interpretaciones del derecho de huelga realizadas por la Comisión de Expertos son básicamente inaceptables para los empleadores. Los miembros empleadores señalaron que la pasada semana en la Comisión de la Conferencia dejaron en claro que en su opinión la posición de la Comisión de Expertos en relación con el derecho de huelga, reflejada en el Estudio General del corriente año, no reflejaba las opiniones de los empleadores y de los trabajadores en la Comisión de la Conferencia.

Esta cuestión se ve complicada por el hecho de que el propio Convenio núm. 87 guarda silencio sobre el derecho de huelga y, en consecuencia, en opinión de los empleadores, no es una cuestión sobre la cual la Comisión de Expertos debiera expresar opinión alguna. El mandato de la Comisión de Expertos es formular comentarios sobre la aplicación del Convenio núm. 87 y no de interpretar el derecho de huelga en el Convenio núm. 87. El Estudio General tiene el simple objetivo de ser utilizado por la Comisión de la Conferencia para informar sobre su trabajo, dejando a los mandantes tripartitos determinar la posición de la OIT respecto de la supervisión de los convenios cuando existe consenso. Además, en virtud del artículo 37 de la Constitución de la OIT, únicamente la Corte Internacional de Justicia puede dar una interpretación definitiva de los convenios internacionales del trabajo. Si debiera aplicarse la Constitución, habida cuenta de la ausencia de referencia alguna al derecho de huelga en el texto actual del Convenio núm. 87, las reglas de interpretación internacionalmente aceptadas exigen que el Convenio núm. 87 sea interpretado sin incluir el derecho de huelga.

En opinión de los miembros empleadores, los casos relativos al Convenio núm. 87 que conciernen a un derecho de huelga reconocido en el derecho interno deberían estar sometidos al control del Comité de Libertad Sindical únicamente para asegurar certeza y coherencia. Se opusieron a toda opinión de que las interpretaciones del derecho de huelga realizadas por la Comisión de Expertos eran jurisprudencia vinculante, debido a que dicha Comisión no tiene competencia judicial dentro de la OIT. La Comisión de Expertos no tiene una función determinativa en el mecanismo de control de la OIT. La Comisión de Expertos no supervisa las normas laborales, debido a que ésta es una facultad de los mandantes tripartitos de la OIT.

La interpretación del derecho de huelga es importante debido a que los miembros empleadores aseveraron que corresponde a los gobiernos establecer sus propias reglas y prácticas relativas al derecho de huelga al considerar la manera de resolver los conflictos nacionales en materia de relaciones laborales. Es importante en el contexto del debate sobre los derechos humanos que se realice una correcta utilización del Convenio núm. 87, dado que la inclusión no adecuada del derecho de huelga expone al riesgo de que la interpretación del derecho de huelga realizada por la Comisión de

Expertos se convierta en un derecho humano a la huelga internacionalmente aceptado que limitaría la capacidad de los gobiernos nacionales para definir el derecho de huelga en su derecho interno.

La ausencia de un derecho de huelga que figure expresamente en el Convenio núm. 87 significa que la Comisión de Expertos está efectivamente formulando políticas, una actividad ajena a su mandato. La formulación de políticas es competencia exclusiva de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. La Comisión de Expertos podría aconsejar sobre la aplicación, pero no determinar la aplicación en nombre de la OIT y en modo alguno determinar nuevos derechos u obligaciones en relación con el derecho de huelga en el Convenio núm. 87. Es importante que todos los gobiernos, los empleadores y los trabajadores alerten a sus mandantes y autoridades pertinentes en cuanto a la verdadera naturaleza jurídica de la interpretación del derecho de huelga que realiza la Comisión de Expertos.

De forma direta, a posição dos empresários pode ser sintetizada nas seguintes proposições:

1. A Comissão de Peritos tem mandato para tecer comentários sobre a “aplicação” das Convenções, não para “interpretá-las”. Apenas a Corte Internacional de Justiça pode prover uma interpretação definitiva.
2. O Estudo Geral e o Relatório Anual da Comissão de Perito não seriam textos acordados e pelos constituintes tripartites da OIT. Especificamente, a Comissão de Peritos não supervisiona as normas, apenas os constituintes tripartites o fazem, e decidem o significado e conteúdo das Convenções da OIT.
3. A convenção 87 é silente sobre o Direito de Greve, e, portanto, esta não é uma questão sobre a qual a Comissão de Peritos deve expressar opinião. Dada a ausência de uma referência ao Direito de Greve no atual texto da Convenção 87, as regras internacionais de interpretação demandam

que essa Convenção seja interpretada sem um Direito de Greve implícito.

Durante a reunião de dezembro de 2012 da Comissão de Peritos, um representante do grupo de empregadores submeteu uma posição consolidada, na qual expressa a necessidade de se debater dois problemas I) o embate sobre o direito de greve e convenção 87, e II) o mandato da Comissão de Peritos⁶⁹.

3.2. Consequências dessa posição

A negação da existência de um Direito de Greve implícito ao artigo 3º Convenção 87, significa a impossibilidade de sua discussão perante os órgãos de controle.

Do ponto de vista normativo, a ausência desse direito na Convenção 87 representa uma diminuição nas possibilidades de sua exigibilidade nos países que tenham ratificado a convenção 87. Em países que não tenham ratificado a Convenção 87 e que não disponham em suas legislações sobre o direito, ou não o reconheçam internamente, significa a completa impossibilidade de sua exigência.

⁶⁹http://payamekarfarmayan.com/IMG/pdf/2012-12-14_G-134_ANNEX_II_Highlights_of_1_December_Employer_Statement_to_the_ILO_CEACR.pdf

4. O Direito de Greve

Em uma das mais importantes obras sobre o Direito de Greve escritas no Brasil, intitulada “Direito de Greve e Democracia”, escrita por Jorge Bolcinhas Filho, o autor ressalta que, apesar de observarmos diversas formas de manifestações ao longo da história que se assemelham à greve, esta, só surgiu com os contornos hoje observados, a partir e em decorrência da Revolução industrial⁷⁰.

No mesmo sentido:

O Direito do Trabalho brasileiro, seu movimento sindical e instituto da Greve estão atados, historicamente, a um marco fundamental: *a afirmação da relação de emprego como vínculo sóciojurídico importante no sistema econômico-social do país*. É que, sem relação empregatícia como instrumento relevante de conexão do trabalhador livre ao sistema produtivo, não se pode falar na emergência das condições para o próprio surgimento do ramo justralhista, assim como, de resto, de quaisquer de seus institutos específicos, como os sindicatos e as greves, por exemplo⁷¹.

Concluimos, portanto, que o Direito de Greve é um fenômeno historicamente situado, e identificado com o regime de produção Capitalista, caracterizado pela existência de duas classes sociais em conflito permanente.

Tradicionalmente, os autores identificam três períodos históricos para o direito de greve, “o da proibição e tipificação como delito, o da permissividade, porém sujeita às regras de direito privado, e, finalmente, a fase do reconhecimento como um direito, por vezes constitucionalmente assegurado⁷².”

Para o fim proposto nesse trabalho, mais do que nos aprofundarmos na história de consolidação do direito de greve, importa descrever suas funções, tomando a sua codificação e reconhecimento enquanto direito como pressupostos.

⁷⁰ FILHO, Jorge Boucinhas. São Paulo: LTr. 2013. p.38.

⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1499

⁷² FILHO, Jorge Boucinhas. São Paulo: LTr. 2013. p.44.

Segundo Maurício Godinho Delgado, importante Juslaboralista brasileiro, embora a negociação coletiva tenha por objetivo a pacificação no meio econômico-profissional em que atua, pois visa a equilibrar poderes na relação capital/trabalho, um dos instrumentos mais conhecidos dessa negociação é a greve, “instrumento direto de pressão e força [...] aparentemente contraditório à própria ideia de pacificação”⁷³. O autor continua:

A greve é, de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica. É, até mesmo, em certa medida, “direito de causar prejuízo” [...] ⁷⁴

Em continuidade, Delgado indica que os conflitos, inclusive os coletivos, podem ser solucionados de três maneiras: (i) autocomposição; (ii) heterocomposição; (iii) autotutela.

No ramo coletivo, a autocomposição é descrita como a negociação coletiva em si, com a tentativa pacífica de negociação entre os entes coletivos (empresa-sindicato dos empregados ou entre duas entidades sindicais); a heterocomposição é a solução por ente diverso, terceiro, externo às entidades coletivas envolvidas. Embora o autor indique o debate sobre as formas elencadas desse tipo de composição, cita os exemplos de processo judicial (dissídio coletivo), arbitragem e a mediação. Por fim, na autotutela, há a indicação como exemplos a greve e o *lock-out*, pois a autotutela “traduz, inegavelmente, modo de exercício direto de coerção pelos particulares”⁷⁵.

Apenas para explicitar que as limitações jurídicas à autotutela não se restringem ao ramo justralhista, Maurício Godinho Delgado cita que a restrição à autotutela também ocorre no Direito Civil e no Direito Penal brasileiros, em um movimento de transferir “ao Estado as diversas (e principais) modalidades de

⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1440.

⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1440.

⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1440.

uso coercitivo existentes na vida social”⁷⁶, exemplificando com tipos como a legítima defesa (artigos 188, I, do Código Civil e 25 do Código Penal), o desforço imediato, no esbulho possessório (art. 1.210, §1º do Código Civil), a apreensão pessoal do bem, no penhor legal (art. 1.470 do Código Civil).

Assim, mesmo sendo modalidade de autotutela e sendo “proibida nos primeiros tempos do sindicalismo e do Direito do Trabalho, assim como nas distintas experiências autoritárias vivenciadas ao longo dos últimos dois séculos”⁷⁷, a greve é reconhecidamente um direito dos trabalhadores como sendo instrumento de resistência e uma das bases de uma democracia minimamente legítima:

“É que se trata de um dos principais mecanismos de pressão e convencimento possuído pelos obreiros, coletivamente considerados, em seu eventual enfrentamento à força empresarial, no contexto da negociação coletiva trabalhista.”⁷⁸

Nesse sentido, não se pode retirar o instrumento da greve como elemento essencial da negociação coletiva dos trabalhadores, seja porque base fundamental da pressuposta equivalência entre os entes coletivos, princípio primordial no direito coletivo, seja porque é um dos poucos elementos de natureza coletiva que podem dar embate aos instrumentos de pressão coletiva naturalmente detidos pelas empresas que detêm o poder econômico e os meios de produção.

4.1. O Direito de Greve no Brasil

No Brasil, segundo o conceito legal, a greve é “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”, nos termos do art. 2º da Lei nº 7.783/89. Contudo, segundo o conceito doutrinário de Maurício Godinho Delgado, a greve:

⁷⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1440.

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1440.

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1441.

seria a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.⁷⁹

Dentre as características principais da greve, Delgado destaca: (i) o caráter coletivo do movimento; (ii) sustação provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento; (iii) exercício direto de coerção, que representa; (iv) objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve a greve; (v) enquadramento variável do prazo de duração (regra geral, suspensão contratual, mas que pode se tornar interrupção do contrato de trabalho). Tratar-se-á cada característica a seguir, de forma mais detalhada.

Quanto à primeira característica, ela é inerente ao objetivo da greve em si, ou seja, a de pacificação social e mediação coletiva dos conflitos. Assim, a greve é “movimento necessariamente coletivo, e não de caráter apenas individual [...] é, por definição, conduta de natureza grupal, coletiva”⁸⁰

Mesmo que de forma conservadora, considerando as diferenças entre cada movimento sindical e os excessos formalistas da Lei nº 7.783/89, o autor posiciona-se no sentido de que movimento individuais de suspensão de trabalho, ainda que formalmente informadas à empresa em forma de protesto às condições de trabalho não são atos constitutivos de greve.

Contudo, a coletividade do movimento não pode ser confundida com paralisação total ou parcial, pois se trata de adesão dos(as) trabalhadores(as), pelo que a deflagração da greve não depende da paralisação total dos serviços da empresa. Assim, uma greve:

pode englobar todo o conjunto da empresa ou apenas um ou alguns de seus estabelecimentos; pode atingir até mesmo setor ou setores integrantes de determinado estabelecimento empresarial. Tais

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1446.

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1446.

diferenciações são inábeis para descaracterizar o instituto sociojurídico paredista.⁸¹

A sustação de atividades contratuais é a segunda característica elencadas pelo Maurício Godinho Delgado, indicado como sendo o “núcleo do movimento: uma omissão coletiva quanto ao cumprimento das respectivas obrigações contratuais pelos trabalhadores”⁸². O autor continua com a definição de “abstenção coletiva de atividades contratuais pelos trabalhadores”⁸³.

Assim, trata-se de ato omissivo dos(as) trabalhadores(as), indicando a paralisação e ausência de atividades contratuais por parte da classe operária perante empregadores e/ou tomadores de serviços, pois o direito da greve não pode estar limitada à “equação dual dos arts. 2º e 3º da CLT (empregados *versus* empregadores”⁸⁴.

Todavia, apesar de ser um movimento paredista, a greve se constitui de diversos atos preparatórios, atos de divulgação midiática, entre os(as) trabalhadores(as), ampliação do movimento, atos de preservação e administração do movimento, a greve pode abranger atos comissivos, como é o caso do *lock in*, ou seja, ocupação dos locais de trabalho.

Contudo, essa última ação grevista é a que tem gerado as maiores discussões na comunidade jurídica, ante a sua oposição ao direito de propriedade (art. 5º, XXII da Constituição Federal) do empregador e à função social da propriedade. Nesse sentido, observe-se as considerações de Maurício Godinho Delgado:

Reconheça-se, porém, que o movimento paredista, no desenrolar dessa estratégia ocupacional, corre maiores riscos de provocar atos ilícitos individualizados ou grupais de danificação do patrimônio

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1446-1447.

⁸² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1447.

⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1447.

⁸⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1447.

empresarial – atos que são passíveis de apenação, conforme expresso na própria Constituição (art. 9º, §2º, CF/88).⁸⁵

A terceira característica cuida do exercício coercitivo coletivo e direto da greve. Isso porque, sendo meio de autotutela, aproxima-se do conceito do “exercício direito das próprias razões”, só que efetivado por uma coletividade com objetivos em comum.

Apesar de, como já visto, as formas de autotutela legalmente válidas sejam limitadas ante o Estado Democrático de Direito e o exercício do poder de polícia restrito ao Estado, e aparente choque entre a instrumentalização da força coletiva da classe operária por meio do exercício de greve e o objetivo de negociação coletiva e de pacificação social, Maurício Godinho Delgado esclarece que “a contradição aparente que a greve cria no Direito desaparece quando se compreende o tipo de relação social, econômica e jurídica em meio a qual ela atua: a relação de emprego.”⁸⁶

Ora, o surgimento do Direito do Trabalho como força de viabilizar a exploração de força de trabalho pelo capital, ou seja, como meio de frear a força do capital e dos donos dos meios de produção sobre a classe trabalhadora foi justamente a criação de normas justralhistas como forma de limitar o poder de exploração demonstra a disparidade de forças socioeconômicas entre empregador e trabalhadores(as).

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, encontra no poder da coletiva e da união dos direitos individuais homogêneos para encontrar paridade de forças perante a figura do empregador e seus representantes. Assim, segundo Maurício Godinho Delgado:

o Direito do Trabalho, em face da diferenciação socioeconômica e de poder às vezes lancinante entre empregador e empregado, reconheceu na greve um instrumento politicamente legítimo e juridicamente válido para a permitir, ao menos potencialmente, a

⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1447.

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1448.

busca de um relativo equilíbrio entre esses seres, quando atuando coletivamente, em torno de seus problemas trabalhistas mais graves, de natureza coletiva. É que os movimentos paredistas constituem-se nos mais notáveis instrumentos de convencimento e pressão detidos pelos obreiros, se considerados coletivamente, quando de seu eventual enfrentamento da força empresarial, no contexto da negociação coletiva trabalhista. Por essa razão lógica, confirmada ao longo de dois séculos de História contemporânea, suprimir aos trabalhadores as potencialidades desse instrumento é tornar falacioso o princípio juscoletivo da equivalência entre os contratantes coletivos, em vista da magnitude dos instrumentos de pressão coletiva naturalmente detidos pelo empresariado.⁸⁷

O autor segue fazendo apenas uma ressalva que a greve não legitima a realização de atos de violência contra o empregador, o patrimônio empresarial ou empregados(as) pares/colegas. Nesse sentido, observa-se o art. 9º, §2º da Constituição Federal e art. 15, *caput*, da Lei nº 7.783/89.

Para finalizar, notamos que a regulamentação do Direito de Greve é extensa e encontra amparo constitucional. Entretanto, devemos salientar que o Brasil, apesar de ser um país com inúmeras ratificações às convenções da OIT, não ratificou a Convenção 87.

4.2. O Direito de Greve no Âmbito Internacional

Sob o ponto de vista das normativas Internacionais, o primeiro documento que contém expressamente o reconhecimento do Direito de Greve no âmbito das Nações Unidas é o Artigo 8º, d), do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado em 1966 pela Assembleia Geral da UNO⁸⁸:

ARTIGO 8º 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

Já no âmbito da Organização dos Estados Americanos, em sua Carta, Artigo 45, c, encontramos também de forma expressa o Direito de Greve:

⁸⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1448.

⁸⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm

Artigo 45. Os Estados membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização de suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz, convêm em envidar os seus maiores esforços na aplicação dos seguintes princípios e mecanismos:) Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação⁸⁹.

Ainda no âmbito da Organização dos Estados Americanos, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Artigo 8º, b), prevê⁹⁰:

Artigo 8 Direitos Sindicais 1. Os Estados-Partes garantirão: b) o direito de greve.

4.2.1. O Direito de Greve no âmbito da Organização Internacional do Trabalho

De início devemos destacar e advertir que não há qualquer previsão expressa nas Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho da existência de um Direito de Greve.

No entanto, afirmar que isso significa a inexistência do reconhecimento de tal direito no âmbito dessa organização não só seria uma falha analítica muito grande, como denotaria um desconhecimento sobre a OIT, sua forma de trabalho, suas Comissões e decisões.

O contexto histórico para o início dessa discussão é o final da década de 1940 e início dos anos 50. Importante lembrar que as convenções 87 e 98 foram aprovadas em 1948 e 1949, respectivamente, e o Comitê de Liberdade Sindical foi criado em 1951.

⁸⁹ http://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.htm

⁹⁰ <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=228560>

Desse marco histórico em diante, tanto o Comitê de Liberdade Sindical, quanto o Comitê de Peritos tem entendido que o Direito de Greve está compreendido pelo Artigo 3º da Convenção 87:

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

4.2.1.1. O Comissão de Peritos e o Direito de Greve

Como visto no capítulo anterior, a posição do Grupo de Empregadores é de que o Comitê de Peritos em atividade estranha a seu mandato, tem interpretado a existência de um direito de greve implícito ao Artigo 3 da Convenção 87.

Em 1959, a Comissão de Peritos, em seu primeiro Estudo Geral detalhado sobre a Liberdade Sindical, analisou o Direito de Greve na seção correspondente ao artigo 3 da Convenção 87, e deixou claro que “prohibition of strikes by workers other than public officials acting in the name of public powers... may sometimes constitute a considerable restriction of the potential activities of trade unions”⁹¹. No mesmo documento a Comissão entendeu que a proibição ao Direito de Greve seria contra os Artigos 8 e 10 da Convenção 87⁹².

No Estudo Geral de 1983⁹³, a Comissão de Peritos reiterou uma das conclusões do Comitê de Liberdade Sindical de que o “the right to strike is one of the essential means available to workers and their organisations for the promotion of their social and economic interests”.

⁹¹Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 43rd Session, 1959, Part I, Report III, p. 114

⁹² Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 43rd Session, 1959, Part I, Report III, p. 115.

⁹³General Survey on the Freedom of Association and Collective Bargaining, Report III (Part 4B), ILC, 69th Session, 1983, p. 62

Por fim, no Estudo Geral sobre Liberdade Sindical de 1994 tem um capítulo específico sobre o Direito de Greve, com breves comentários sobre sua importância dentro das relações laborais. Mais importante é a relação do Direito de Greve com as Convenções 87 e 98, em expressa referência aso órgãos da OIT⁹⁴:

142. Although the right to strike is not explicitly stated in the ILO Constitution or in the Declaration of Philadelphia, nor specifically recognized in Conventions Nos. 87 and 98, it seemed to have been taken for granted in the report prepared for the first discussion of Convention No. 87. The right to strike was mentioned several times in that part of the report describing the history of the problem of freedom of association and outlining the survey of legislation and practice. In the conclusions and observations of the same report, it was also mentioned in connection with the special case of public servants and voluntary conciliation. However, during discussions at the Conference in 1947 and 1948, no amendment expressly establishing or denying the right to strike was adopted or even submitted. At present, only Article 1 of the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), and Paragraphs 4, 6 and 7 of the Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92), mention strike action, albeit indirectly. However, several resolutions of the International Labour Conference, regional conferences and industrial committees refer to the right to strike or to measures to guarantee its exercise.

ILO supervisory bodies

145. In the absence of an express provision on the right to strike in the basic texts, the ILO supervisory bodies have had to determine the exact scope and meaning of the Conventions on this subject. These bodies are mainly the Committee on Freedom of Association within the framework of the special procedure set up to examine complaints of violations of freedom of association and the present Committee under the terms of articles 19 and 22 of the Constitution.

Committee on Freedom of Association

146. As early as its second meeting in 1952, the Committee on Freedom of Association affirmed the principle of the right to strike, stating that it is an "essential [element] of trade union rights" and stressing shortly afterwards that "in most countries strikes are recognized as a legitimate weapon of trade unions in furtherance of their members' interests". Although the Committee subsequently specified the content of this right in a large number of cases, taking account of the particular circumstances brought to its attention, it has never departed from this position of principle. In dealing with complaints, the Committee has considered that "... it should be guided in its task, among other things, by the provisions that have

⁹⁴ [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)

been approved by the Conference and embodied in the Conventions on freedom of association, which afford a basis for comparison when particular allegations are examined". As regards more specifically the right to strike, the Committee based itself, inter alia, on the provisions of the Conventions on freedom of association. '

8 Committee of Experts

147. As early as 1959, the Committee expressed in its General Survey the view that the prohibition of strikes by workers other than public officials acting in the name of the public powers "... may sometimes constitute a considerable restriction of the potential activities of trade unions ... There is a possibility that this prohibition may run counter to Article 8, paragraph 2, of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)". This position was subsequently reiterated and reinforced: "a general prohibition of strikes constitutes a considerable restriction of the opportunities opened to trade unions for furthering and defending the interests of their members (Article 10 of Convention No. 87) and of the right of trade unions to organize their activities"; "the right to strike is one of the essential means available to workers and their organizations for the promotion and protection of their economic and social interests. These interests not only have to do with better working conditions and pursuing collective demands of an occupational nature, but also with seeking solutions to economic and social policy questions and to labour problems of any kind which are of direct concern to the workers".²¹ The Committee's reasoning is therefore based on the recognized right of workers' and employers' organizations to organize their activities and to formulate their programmes for the purposes of furthering and defending the interests of their members (Articles 3, 8 and 10 of Convention No. 87).

148. The words "activities and ... programmes" in this context acquire their full meaning only when read together with Article 10, which states that in this Convention the term "organization" means any organization "for furthering and defending the interests of workers or of employers". The promotion and defence of workers' interests presupposes means of action by which the latter can bring pressure to bear in order to have their demands met. In a traditional economic relationship, one of the means of pressure available to workers is to suspend their services by temporarily withholding their labour, according to various methods, thus inflicting a cost on the employer in order to gain concessions. This economic logic cannot be applied as such to the public sector, although here again the suspension of labour services is the last resort available to workers. The Committee therefore considers that the ordinary meaning of the word "programmes" includes strike action, which led it very early on to the view that the right to strike is one of the essential means available to workers and their organizations to promote their economic and social interests.

149. Under Article 3(1) of Convention No. 87, the right to organize activities and to formulate programmes is recognized for workers' and employers' organizations. In the view of the Committee, strike action is part of these activities under the provisions of Article 3; it is a collective right exercised, in the case of workers, by a group of persons who decide not to work in order to have their demands met. The right to strike is therefore considered as an activity of workers' organizations within the meaning of Article 3. "

150. As regards the practice followed in the various member States, an examination of the national legislation currently in force shows that although the conditions and restrictions of the right to strike vary enormously, the principle of the strike as a means of action of organizations is now widely recognized. The Committee points out in this connection that while 102 countries had ratified the Convention as of 31 December 1992, in its reports of 1992 and 1993 it made observations only on about 40 countries, and some of these referred merely to the conditions in which the right to strike is exercised: this shows that the legislation of more than 60 per cent of the countries was considered satisfactory with regard to Convention No. 87.

151. In the light of the above, the Committee confirms its basic position that the right to strike is an intrinsic corollary of the right to organize protected by Convention No. 87. That being said, the Committee emphasizes that the right to strike cannot be considered as an absolute right: not only may it be subject to a general prohibition in exceptional circumstances, but it may be governed by provisions laying down conditions for, or restrictions on, the exercise of this fundamental right.

4.2.1.2. O Comitê de Liberdade Sindical e o Direito de Greve

O Comitê de Liberdade Sindical, por ter como escopo a análise de caso de violação à Convenção 87 e 98, trabalhou inúmeras vezes a relação entre elas e o Direito de Greve. Em um clássico estudo sobre o tema, Ruth Ben-Israel afirma⁹⁵:

In approximately 500 cases dealt with by the CFA since 1951, the CFA relied upon this three-dimensional concept to infer this from Article 3 of Convention (No. 87) which provides inter alia that workers' organisations shall have the right to organise their administration and activities and to formulate their programmes without the interference of public authorities, which might restrict this right or impede the lawful exercise thereof. The CFA recognised the right to strike as being included within these activities, and determined its limits. An analysis of CFA recommendations, and in particular the CFA

⁹⁵BEN-ISREAL, Ruth. *International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike*. Deventer: Kluwer, 1988

interpretation of the right to strike as part of an international labour standard guaranteed by Conventions Nos. 87 and 98, supports Proposition A vis a vis those states which have ratified the relevant Conventions.

A atual visão do Comitê de Liberdade Sindical, acordada de forma tripartite e consolidada na Recopilação de Decisões é a que segue:

520. El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos

521. El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

522. El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.

523. El derecho de huelga es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87

526. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores

Destacamos apenas 5 dos 150 enunciados do Comitê De Liberdade Sindical que versam diretamente sobre o Direito de Greve, que vão desde a importância da greve e suas funções até possibilidades de restrições e punições.

Observando a intrínseca relação entre a uma parcela significativa das decisões e casos analisados pelo Comitê e o Direito de Greve, não podemos deixar de perguntar: poderia o comitê, como metonímia da OIT, apreciar caso sobre um direito que não existe em seu ordenamento?

5. Conclusão

Ao caminharmos para a finalização deste trabalho, retomamos o percurso realizado a fim de melhor expor nossos resultados.

Primeiramente, a Organização Internacional do Trabalho que tem por objetivo construir, interpretar e controlar as Normas Internacionais do Trabalho por ela aprovadas, desempenha um papel de grande destaque na comunidade internacional.

Em segundo lugar, esse reconhecimento e importância decorrem de quase 100 anos de trabalho de seus órgãos, constituídos de forma tripartite. Deve-se ter especial atenção ao seu Sistema de Controle de Normas, que não só desempenha função interpretativa originária, consolidando uma jurisprudência, como, em algumas situações, adquire contornos “quase-jurisacionais”.

Em terceiro lugar, entendemos ter demonstrado que essa atividade interpretativa e quase-jurisacional consagrou a existência de um Direito de Greve intrínseco ao artigo 3º da Convenção 87.

Assim, devemos concluir que a posição expressada pelo grupo de empregadores durante a Conferência Internacional do Trabalho de 2012, e que teve como resultado a paralização da Comissão de Aplicação de Normas, não encontra amparo, seja na prática, ou na jurisprudência dos órgãos de controle da Organização Internacional do Trabalho.

Nesse sentido, ressaltamos que as decisões, seja do Comitê de Peritos, seja da Comissão de Aplicação de Normas, são adotadas de forma tripartite. Portanto, os verbetes 520, que reconhece o Direito de Greve como Direito Fundamental dos trabalhadores, 521, que reconhece o Direito de Greve como um direito legítimo, e o 523, que estabelece o Direito de Greve como corolário indispensável do Direito de Sindicalização, do Comitê de Peritos que foram acima

transcritos, foram fixados com a expressa anuência e concordância dos representantes dos empresários.

Para finalizar, utilizamos o caso brasileiro como exemplo das transformações jurídicas que podem advir da posição expressa pelo setor patronal no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.

Como vimos, nosso país tem o Direito de Greve protegido pela constituição e por legislação infraconstitucional. Entretanto, esse não ratificou a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. O que, nesse contexto pretendido pelos representantes dos empregadores na OIT, significaria um desamparo normativo caso esse Direito fosse extinto internamente. E mais grave, mesmo que o Brasil ratificasse a convenção, ainda assim, não poderia discutir violações ao Direito de Greve.

Referências Bibliográficas

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

General Survey on the Freedom of Association and Collective Bargaining, Report III (Part 4B), ILC, 69th Session, 1983.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: O breve século XX 1914-1991**. 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

MEETING OF THE ILO COMMITTEE OF EXPERTS GENEVA, 1 DECEMBER 2012. **Statement of mr. christopher syder, cas1 spokesperson on behalf of the employers' group**. Disponível em: <http://payamekarfarmayan.com/img/pdf/_2012-12-14_g-134_annex_ii_highlights_of_1_december_employer_statement_to_the_ilo_ceacr.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta da organização dos estados americanos**. Disponível em: <http://www.oas.org/dil/port/tratados_a-41_carta_da_organiza%c3%a7%c3%a3o_dos_estados_americanos.htm>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ap no. 19 / parte 1(rev.) - informe de la comisión de aplicación de normas - informe general**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183034.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C087 - liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/wcms_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C098 - direito de sindicalização e de negociação coletiva**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/wcms_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Casos sobre libertad sindical**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:20030:0::no:::>>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Comisión para la migración laboral**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilc/ilcsessions/106/committees/migration/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Committee on the application of standards**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_552779.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Consejo de administración**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/genericdocument/wcms_429779.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constitución de la oit**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:62:0::no::p62_list_entrie_id:2453907#a3>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição oit e declaração de filadélfia**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Cómo se adopta una norma internacional del trabajo**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088156.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaración da oit sobre a justiça social para uma globalização equitativa, 2008**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaración da oit sobre os princípios fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **General surveys since 1985**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/p/09661/09661\(1994-81-4b\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/p/09661/09661(1994-81-4b).pdf)>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **La libertad sindical - recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la oit. quinta edición (revisada), 2006**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Oit Brasília**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/comece-a-oi/hist%3%b3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Procedimientos especiales de la organización internacional del trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:62:1570031388938559::no:62:p62_list_entr_id:2565060:>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Quejas/comisiones de encuesta**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50011::no:50011:p50011_article_no:26>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reclamaciones (artículo 24)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:50010:0::no::p50010_article_no:24>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la constitución de la oit**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcm_041901.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revised working schedule for the examination of the individual cases by the committee on the application of standards**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_556554.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. **Decreto no 591, de 6 de julho de 1992. atos internacionais. pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais. promulgação..** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 26 set. 2017.

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 43rd Session, 1959, Part I, Report III.

RODRIGUES, Americo Pla. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideu: Universidade da República, 1965.

SENADO FEDERAL SECRETARIA DE INFORMAÇÃO LEGISLATIVA. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999..** Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/listapublicacoes.action?id=228560>>. Acesso em: 26 set. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1987.

VALICOS, Nicolas. **Derecho internacional del trabajo**. Madrid: Tecnos, 1977.