

CLÁUDIO JANNOTTI DA ROCHA
LORENA VASCONCELLOS PORTO
RÚBIA ZANOTELLI DE ALVARENGA
ROSEMARY DE OLIVEIRA PIRES



VOLUME 1

COLEÇÃO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: SUA HISTÓRIA, MISSÃO E DESAFIOS



Cláudio Jannotti da Rocha
Lorena Vasconcellos Porto
Rúbia Zanotelli de Alvarenga
Rosemary de Oliveira Pires

COLEÇÃO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

VOLUME 1: A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: SUA HISTÓRIA, MISSÃO E DESAFIOS



tirant
lo blanch

2020



Copyright© Tirant lo Blanch Brasil

Editor Responsável: Aline Gostinski

Capa e Diagramação: Renata Milan

CONSELHO EDITORIAL CIENTÍFICO:

EDUARDO FERRER MAC-GREGOR POISOT

Presidente da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Investigador do Instituto de Investigações Jurídicas da UNAM - México

JUAREZ TAVARES

Catedrático de Direito Penal da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Brasil

LUIS LÓPEZ GUERRA

Magistrado do Tribunal Europeu de Direitos Humanos. Catedrático de Direito Constitucional da Universidade Carlos III de Madrid - Espanha

OWEN M. FISS

Catedrático Emérito de Teoria de Direito da Universidade de Yale - EUA

TOMÁS S. VIVES ANTÓN

Catedrático de Direito Penal da Universidade de Valência - Espanha

077

A organização internacional do trabalho : sua história, missão e desafios, volume 1 [livro eletrônico]

Organizadores Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. –1.ed. –São Paulo : Tirant lo Blanch, 2020. -- (Coleção Internacional do Trabalho)
2Mb ; ebook

ISBN: 978-65-86093-76-6

1. Direito internacional. 2. Direito do trabalho.
I. Título

CDU: 341+349.2

É proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, inclusive quanto às características gráficas e/ou editoriais.

A violação de direitos autorais constitui crime (Código Penal, art.184 e §§, Lei nº 10.695, de 01/07/2003), sujeitando-se à busca e apreensão e indenizações diversas (Lei nº9.610/98).

Todos os direitos desta edição reservados à Tirant Empório do Direito Editorial Ltda.



Todos os direitos desta edição reservados à Tirant lo Blanch.

Av. Brigadeiro Luís Antônio, 2909 - sala 44

Jardim Paulista, São Paulo - SP

CEP: 01401-002

www.tirant.com/br - editora@tirant.com.br

Cláudio Jannotti da Rocha
Lorena Vasconcellos Porto
Rúbia Zanotelli de Alvarenga
Rosemary de Oliveira Pires

COLEÇÃO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

VOLUME 1: A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: SUA HISTÓRIA, MISSÃO E DESAFIOS



tirant
lo blanch

2020

COORDENADORES DO LIVRO

Cláudio Jannotti da Rocha

Professor Adjunto do Departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), no curso de Graduação e no Programa de Pós-Graduação em Direito Processual (Mestrado). Pós-Doutorando em Direito na Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Líder do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo (UFES-CNPq). Membro do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho na Contemporaneidade (UFBA-CNPq). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB-CNPq). Membro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa em Direito do Trabalho e Seguridade Social (RENAPEDTS) e da Rede de Grupo de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO). Autor de livros e artigos publicados no Brasil e no Exterior. Advogado. Pesquisador.

Lorena Vasconcelos Porto

Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma II. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma II. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidad Externado de Colombia, em Bogotá, e da Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pesquisadora. Autora de livros e artigos publicados no Brasil e no Exterior.

Rosemary de Oliveira Pires

Mestra e Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC-Minas. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade La Sapienza, Roma/Itália. Professora do Curso de Pós-graduação da Faculdade de Direito Milton

Campos. Membro da União Iberoamericana de Juízes. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (Terceira Região).

Rúbia Zanutelli de Alvarenga

Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF), Brasília. Advogada.

QUADRO DE AUTORES

Adriana Goulart de Sena Orsini

Professora Doutora Associada da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Membro do Corpo Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais; Doutora pela Universidade Federal de Minas Gerais; Desembargadora Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; Gestora Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na 3ª Região.

Aldacy Rachid Coutinho

Professora Titular aposentada de Direito do Trabalho na Universidade Federal do Paraná (UFPR). Membro da RENAPEDTS e da REDBRITES.

Alessandra Barichello Boskovic

Doutora e Mestre em Direito Econômico pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Advogada. Professora de Direito do Trabalho na Universidade Positivo. Pesquisadora integrante do GETRAB-USP.

Amauri Cesar Alves

Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC.MINAS. Professor (Graduação e Mestrado) da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Coordenador do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

Anna Marcella Mendes Garcia

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA), com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – Código de Financiamento - 001. Integrante do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente, do CESUPA.

André Silva Martinelli

Mestrando em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito de Vitória – FDV. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Andréa Duarte Silva

Graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Aluna ouvinte do Curso de Direito Internacional da *Aix-Marseille Université*. Pós-graduada em Gestão de Pessoas pela FACEL. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Arnaldo Afonso Barbosa

Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Advogado e Consultor Jurídico.

Ataliba Telles Carpes

Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS (Teoria Geral da Jurisdição e Processo). Especialista em Direito do Trabalho pela PUCRS. Bolsista integral CAPES/PROEX, com dedicação exclusiva.

Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito Previdenciário também pela PUC-SP. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Especialista em Relações Internacionais pela Universidade Cândido Mendes do Rio de Janeiro. Bacharel em Ciências Náuticas pela Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante (Rio de Janeiro). Pesquisador do Centro de Estudos em Direito do Mar “Vicente Marotta Rangel” da Universidade de São Paulo - Cedmar. Professor Universitário. Procurador do Trabalho do Ministério Público da União.

Bruno Gomes Borges da Fonseca

Pós-doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Pós-doutor em Direito pela Universidade Federal do Estado do

Espírito Santo (UFES). Doutor e Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Especialista em Direito Constitucional pela UFES. Procurador do Trabalho na 17ª Região. Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da FDV (graduação e pós-graduação). Professor da Especialização em Direitos Humanos e Trabalho da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Líder do Grupo de Pesquisa Sociedade e Trabalho da ESMPU. Membro da Câmara de Desenvolvimento Científico (CDC) da ESMPU. Professor colaborador do Programa de Mestrado em Gestão Pública da UFES. Ex-Procurador do Estado do Espírito Santo. Ex-Advogado. Aprovado em concurso público para Juiz do Trabalho na 5ª Região (3º lugar geral). *E-mail*: bgbfonseca@yahoo.com.br.

Camila Ceroni Scarabelli

Mestre em Direito Civil pela Universidade Paulista/Campinas. Especialista em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público (ESMP). Especialista em Sindicalismo e Economia do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Juíza do Trabalho do TRT da 15ª Região. Coordenadora do Juizado Especial da Infância e da Adolescência da Circunscrição de Campinas-SP.

Carla Reita Faria Leal

Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP, subárea Direito do Trabalho. Professora nos cursos de graduação e mestrado em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Coordenadora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMT. Juíza do Trabalho aposentada. Líder do Projeto de Pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente”. Coordenadora de área do Projeto Ação Integrada – PAI (MPT/SRTb/UFMT).

Carlos Henrique Bezerra Leite

Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP); Professor da Graduação e do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (mestrado e doutorado) da Faculdade de Direito de Vitória (FDV); Desembargador do TRT/ES; Líder do Grupo de Pesquisa Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos do PPGSS da Faculdade de Direito de Vitória (FDV); Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho; Ex-Procurador Regional do Trabalho.

Carolina Marzola Hirata Zedes

Procuradora do Trabalho em Campinas. Ex-Procuradora do Estado de Goiás. Especialista em Direito Constitucional e em Processo Civil pela PUC Minas. Mestre em Direitos Fundamentais, Difusos e Coletivos pela Unimep. Professora em cursos preparatórios para concursos e em cursos de pós-graduação. Autora de livros e artigos jurídicos. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual.

Carolina Pereira Lins Mesquita

Professora Adjunta da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense (PPGSD/UFF). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos

Mestra em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia. Graduada em Direito, com Láurea Acadêmica, pela Universidade Federal da Bahia. Professora de Direito Constitucional e Direito do Trabalho. Integrante do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho – IBDT. Primeira Presidente da Associação Baiana de Defesa do Consumidor – ABDECON. Participante do Programa de Mobilidade Acadêmica com a Universidade de Coimbra, Portugal, em 2009.

Cláudio Jannotti da Rocha

Professor Adjunto do Departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), no curso de Graduação e no Programa de Pós-Graduação em Direito Processual (Mestrado). Pós-Doutorando em Direito na Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Líder do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo (UFES-CNPq). Membro do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho na Contemporaneidade (UFBA-CNPq). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB-CNPq). Membro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa em Direito do Trabalho e Seguridade Social (RENAPEDTS) e da Rede de Grupo de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO). Autor de livros e artigos publicados no Brasil e no Exterior. Advogado. Pesquisador.

Cleber Lúcio de Almeida

Pós-doutor em Direito pela Universidad Nacional de Córdoba/ARG. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor dos cursos de graduação e pós-graduação (mestrado e doutorado) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Juiz do Trabalho junto ao TRT da 3ª Região.

Dinaura Godinho Pimentel Gomes

Pós-Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Doutora em Direito do Trabalho e Sindical pela *Università degli studi di Roma I*, “*La Sapienza*”, com revalidação do diploma pela Universidade de São Paulo – USP. Pós-Graduada em Economia do Trabalho - Curso de Especialização pela UNICAMP. Magistrada do Trabalho aposentada (9ª. Região- PR). Membro Titular da Academia Paranaense de Direito do Trabalho. Membro Titular da Academia de Letras, Ciências e Artes de Londrina. Professora Universitária. E-mail: dinauragomes@uol.com.br.

Eduardo E. Taléns Visconti

Profesor Ayudante Doctor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

Estrella Del Valle Calzada

Personal Investigador en Formación - Derecho Internacional Público. Miembro del Instituto de Derechos Humanos. Universidad de Valencia

Flávio Carvalho Monteiro de Andrade

Advogado. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC MINAS. Professor de Direito e Processo do Trabalho de graduação do IBMEC-MG, de pós-graduação do IBMEC-MG, da ESA-MG, do CEDIN e do IEPREV. Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB-MG. Diretor da Escola Judicial da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas – AMAT-MG.

Flora Oliveira

Mestra em Direito. Docente na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e na Faculdade Imaculada Conceição do Recife para cursos de graduação. Adv-

gada trabalhista. Pertencente à Comissão de Combate e Erradicação ao Trabalho Escravo Contemporâneo da Associação Brasileira de Advogados/as Trabalhista. Autora do livro “O amargo doce do açúcar: Análise Crítica do Trabalho Escravo a partir das Ações Penais distribuídas em Pernambuco nos anos de 2009 a 2015”.

Gabriela Neves Delgado

Professora Associada de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UnB. Pós-Doutora em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP. Doutora em Filosofia do Direito pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC MINAS. Coordenadora e pesquisadora do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB/CNPq). Advogada.

Gilberto Stürmer

Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilha, Espanha. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Advogado e Parecerista.

Grijalbo Fernandes Coutinho

Magistrado do Trabalho desde 1992. Ex-Presidente da Anamatra, Amatra 10 e ALJT-Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho. Mestre e Doutorando em Direito e Justiça pela FDUFG- Faculdade de Direito da UFMG.

Guilherme Liberatti

Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Advogado. Membro do Projeto de Pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente”.

Gustavo Teixeira Ramos

Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário UDF, linha de pesquisa Constitucionalismo, Direito do Trabalho e Processo. Advogado com experiência relevante nas áreas de Direito do Trabalho, Direito

Ambiental do Trabalho e Direito Constitucional, sobretudo no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho – TST e do Supremo Tribunal Federal – STF. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Mackenzie. Graduado em Direito pela Universidade de Brasília – UnB.

Helena Emerick Abaurre

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

Hugo Zanon Soares

Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Faculdade Damásio. Advogado.

Isadora Costa Ferreira

Advogada. Pós-graduanda em Direito do Trabalho pela PUC MIMAS. Graduada em Direito pela Faculdade IBMEC-MG.

Jean-Michel Servais

Honorary President of the International Society for Labour Law and Social Security, Visiting Professor at Gerona (Spain) University Former Director at the International Labour Organisation (ILO).

Jens M. Schubert

Adjunct professor for Labour Law and European Law at Leuphana Universität Lüneburg/Germany and head of the law department of ver.di (United Services Union), the second largest Union in Germany with almost two Million Members.

João Gabriel Lopes

Mestre em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Pesquisador do grupo “Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social” (UFBA). Advogado trabalhista e sindical.

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

Advogado. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Professor de Direito do Trabalho na Fundação Getúlio Vargas (FGV). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Diretor da Es-

cola Superior de Advocacia da OAB/SP (2019/2021) e da Associação dos Advogados de São Paulo.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito e do Curso de Graduação em Direito do CESUPA. Líder do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente. Titular da Cadeira nº 26 da ABDT.

José Roberto Freire Pimenta

Professor Titular do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF) e de seu Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas; Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST); Doutor em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Ex-Professor da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (Mestrado e Doutorado); Integrante do Conselho Consultivo da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados do Trabalho - ENAMAT.

Juliana Teixeira

Professora da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Doutora e Mestre pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

Katerine Bermúdez Alarcón

Abogada. Especialista en Derecho del Trabajo y Doctora en Derecho de la Universidad Externado de Colombia. Profesora de Derecho del Trabajo de la misma Universidad. Directora del Centro de Investigaciones Laborales del Departamento de Derecho Laboral de la misma Universidad.

Leandro do Amaral D. de Dorneles

Mestre e Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade do Vale do Itajaí. Professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Membro da Academia Sul-Riograndense de Direito do Trabalho.

Leandro Faria Costa

Graduando da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Faculdade de Direito. Integrante do Programa de Iniciação Científica da Pró-Reitoria da PUC-Campinas e do Grupo de Pesquisa “Direito num Mundo Globalizado”, beneficiando-se de fomento na modalidade Bolsa FAPIC/Reitoria da PUC-Campinas.

Lorena de Mello Rezende Colnago

Doutoranda em Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Processo pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário (UNIVES, 2005). Professora de Direito Processual do Trabalho em Cursos de Graduação e Pós-Graduação. Juíza do Trabalho em São Paulo.

Lorena Vasconcelos Porto

Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma II. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC MINAS. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma II. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidad Externado de Colombia, em Bogotá, e da Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pesquisadora. Autora de livros e artigos publicados no Brasil e no Exterior.

Luciane Cardoso Barzotto

Doutora em Direito - UFPR, Professora do PPGD da UFRGS, Juíza do Trabalho do TRT4.

Luiz Eduardo Gunther

Professor do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA; Desembargador do Trabalho no TRT 9 PR; Pós-doutor pela PUC-PR; Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná e do Centro de Letras do Paraná. Orientador do Grupo de Pesquisa que edita a Revista Eletrônica do TRT9.

Luiz Otávio Linhares Renault

Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais; Professor da Universidade Federal de Minas Gerais; Professor aposentado da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutor em Direito Econômico pela *Università degli studi di Roma II, "Tor Vergata"*. Doutor em Direito do Trabalho e Previdência Social pela *Università degli studi di Roma I, "La Sapienza"*, com revalidação do diploma pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Direito do Trabalho pela PUCSP. Professor Titular do Programa de Pós-graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da Pontifícia Universidade Católica (PUCPR). Professor Adjunto II do Curso de Graduação em Direito da UFSC. Professor do Centro Universitário Internacional UNINTER de Curitiba/PR. Coordenador do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES) da PUCPR. Advogado.

Márcio Túlio Viana

Professor de Direito do Trabalho do PPGD e da Graduação da PUC MINAS. Desembargador Aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Doutor pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Marina Souza Lima Rocha

Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto (Bolsista UFOP). Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto. Membro do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

Mateus Tomazi

Advogado. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS.

Mauricio Godinho Delgado

Professor Titular do UDF e de seu Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Doutor em Direito pela UFMG e Mestre em Ciência Política pela

UFMG. Magistrado do Trabalho desde novembro de 1989, sendo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho há cerca de 12 anos. Advogado inscrito na OAB-MG até novembro de 1989.

Marcos Paulo da Silva Oliveira

Doutorando em Direito do Trabalho pelo PPGD PUC Minas, bolsista CAPES. Mestre em Direito Privado pelo PPGD PUC Minas, com bolsa CAPES. Professor universitário. Membro do Grupo de Pesquisa RED – Retrabalhando o Direito. Advogado. E-mail: marcosbrumal@hotmail.com

Maria Cecília Máximo Teodoro

Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha, com bolsa de pesquisa da CAPES; Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP- Universidade de São Paulo; Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG; Graduada em Direito pela PUC/MG; Professora de Direito do Trabalho do PPGD e da Graduação da PUC/MG; Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado da Colômbia. Pesquisadora; Autora de livros e artigos. Líder do Grupo de Pesquisa RED – Retrabalhando o Direito. Advogada.

Miriam Olivia Knopik Ferraz

Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná- Brasil (bolsista PROSUP), Mestre e Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná- Brasil. Especialista em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Editora Adjunta da Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Coordenadora Adjunta do Grupo de Estudos em Análise Econômica do Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná- Brasil. Professora da Universidade Positivo e da UNIFACEAR. Advogada. m.okf@hotmail.com.

Nelson Camatta Moreira

Pós-doutor em Direito pela Universidad de Sevilla (bolsa CAPES). Pós-doutor em Direito em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Doutor em Direito pela Unisinos, com estágio anual na Universidade de Coimbra (bolsa CAPES). Líder do Grupo de Pesquisa CNPQ Teoria Crítica do Constitui-

cionalismo, da FDV. Líder do Grupo de Estudos Direito e Psicanálise (FDV-ES/ Escola Lacaniana de Psicanálise de Vitória). Professor Invitado, adjunto al Programa Academic Visitor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla. Miembro del Grupo de Investigación Antagónicos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla. Colaborador en Seminarios con la Cátedra Abierta de Derecho y Literatura de la Universidad de Málaga. Membro Honorário e Presidente da Rede Brasileira Direito e Literatura (RDL). Coordenador do Projeto de Extensão Café, Direito e Literatura (FDV-ES). Advogado.

Ney Maranhão

Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio de Doutorado-Sanduiche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma – La Sapienza (Itália). Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA). Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA) (Mestrado e Doutorado). Eleito para a Cadeira nº 30 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Coordenador do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” – GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). Professor convidado em diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Macapá (AP) (TRT da 8ª Região/PA-AP).

Paula Castro Collesi

Mestre em Ciências Laborais pela Universidade de Lisboa. Pós-graduada pelo COGEAE - Pontifícia Universidade de São Paulo. Advogada. Pesquisadora integrante do GETRAB-USP.

Platon Teixeira de Azevedo Neto

Juiz Titular da Vara do Trabalho de São Luís de Montes Belos/GO (TRT da 18ª Região). Professor Adjunto de Direito Processual do Trabalho da Universidade Federal de Goiás. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Goiás. Titular da Cadeira nº 3 da Academia Goiana de Direito.

Polyanna Pimentel Muniz

Pós-graduada em Direito Individual e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória. Advogada.

Raimundo Simão de Melo

Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor Titular do Centro Universitário UDF/Mestrado em Direito e Relações Sociais e Trabalhistas e na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo/SP, na Pós-Graduação em Direito e Relações do Trabalho. Consultor Jurídico e Advogado. Procurador Regional do Trabalho aposentado. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Autor de livros jurídicos, entre outros, Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.

Raquel Betty de Castro Pimenta

Doutora pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata (Itália) em cotutela internacional com a Universidade Federal de Minas Gerais (Brasil); Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS); Especialista em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro pela Universidade Federal de Minas Gerais e pela Università di Roma Tor Vergata; Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; Professora Substituta da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e de cursos de Pós-Graduação *lato sensu*.

Rosemary de Oliveira Pires

Mestra e Doutora em Direito do Trabalho pela UFMG. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC-Minas. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade La Sapienza, Roma/Itália. Professora do Curso de Pós-graduação da Faculdade de Direito Milton Campos. Membro da União Iberoamericana de Juízes. Desembargadora do TRT da Terceira Região/MG.

Rafael Lara Martins

Advogado. Doutorando em Direitos Humanos (UFG). Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas (UDF). Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho em cursos e pós-graduações. Conselheiro Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (2019-2021) pela Seccional Goiás. Vice-Presidente

da Comissão Especial de Estudos Permanentes Sobre o Compliance, do Conselho Federal (2019/2021). Diretor-Geral da Escola Superior de Advocacia da OAB/GO (2016-2018 e 2019-2021). Ex-Presidente do Instituto Goiano de Direito do Trabalho -IGT (2012-2013 e 2014-2015).

Renata Queiroz Dutra

Professora Adjunta da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutora em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Coordenadora do grupo de pesquisa “Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social” (UFBA).

Ricardo José Macêdo de Britto Pereira

Pós Doutor pela Universidade de Cornell ILR (NY-EUA) Doutor pela Universidade Complutense de Madri. Master of Law Universidade de Syracuse (NY-EUA). Professor Titular e Coordenador no Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal, UDF-Brasília, Mestre pela Universidade de Brasília. Pesquisador colaborador do Programa de Pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Colíder do Grupo de Pesquisa da Faculdade de Direito da UNB “Trabalho, Constituição e Cidadania”. Subprocurador Geral do Ministério Público do Trabalho.

Roberta Ferme Sivoilella

Juíza auxiliar da Vice-presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Professora de Direito Processual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho em Cursos de Graduação e Pós-Graduação.

Rodolfo Pamplona Filho

Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da UNIFACS – Universidade Salvador. Coordenador dos Cursos de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito e dos Cursos de Especialização on-line em Direito Contratual e em Direito e Processo do Trabalho do CERS Cursos on-line (em convênio com o grupo Estácio). Professor Associado III da graduação e pós-graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UFBA – Universidade Federal da Bahia. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Pau-

lo – PUCSP. Máster em Estudios en Derechos Sociales para Magistrados de Trabajo de Brasil pela UCLM – Universidad de Castilla-La Mancha/Espanha. Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. Membro e Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Membro e Presidente da Academia de Letras Jurídicas da Bahia e do Instituto Baiano de Direito do Trabalho. Membro da Academia Brasileira de Direito Civil – ABDC, do Instituto Brasileiro de Direito Civil – IBDCivil e do Instituto Brasileiro de Direito de Família – IBDFAM. Juiz Titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC MINAS. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF), Brasília. Advogada.

Saulo Cerqueira de Aguiar Soares

Professor efetivo Adjunto de Direito da Universidade Federal do Piauí – UFPI. Doutor em Direito, pela PUC MINAS (CAPES 6), com distinção acadêmica *Magna cum Laude*. Mestre em Direito, pela PUC MINAS (CAPES 6), com distinção acadêmica *Magna cum Laude*. Advogado. Médico do Trabalho.

Silvio Beltramelli Neto

Professor Titular da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Faculdade de Direito, vinculado ao Programa de Pós-Graduação *Strictu Senso* em Direito, integrante da linha de pesquisa “Cooperação Internacional e Direitos Humanos” e do Grupo de Pesquisa “Direito num Mundo Globalizado. Membro do Ministério Público do Trabalho.

Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa Roxo

Mestre em Direito do Trabalho pela PUC MINAS. Professora da ESA da OAB/MG. Advogada. Sócia do Gentil Monteiro, Vicentini, Beringhs e Gil Sociedade de Advogados.

Tarcísio Correa de Brito

Juiz do Trabalho no TRT3, desde 1998. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá; Mestre em Filosofia do

Direito pela Faculdade de Direito da UFMG; Mestre em relações internacionais, opção política internacional, pela Universidade de Paris II. Estudos doutorais em Direito Internacional Público na Universidade de Paris II.

Thiago Amaral Costa Savino

Acadêmico do Curso de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA). Membro do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” – GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). E-mail: thiagosavino1999@gmail.com

Tiago Figueiredo Gonçalves

Doutor e Mestre (PUC/SP); Coordenador do Curso de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Professor da Universidade Federal do Espírito Santo – UFES (Graduação e Mestrado); Professor (Graduação e Pós-Graduação) do UNESC e da FUNCAB; Diretor da ESA/ ES; Advogado.

Valdete Souto Severo

Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), Pós-doutoranda em Ciências Políticas na UFRGS/RS, Presidenta da AJD Associação Juízes para a Democracia, Diretora Cultural da ALJT Associação Latino americana de Juízes do Trabalho, Membro da RENAPEDTS - Rede Nacional de Pesquisa em Direito do Trabalho e Previdência Social, Professora da FEMARGS Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do RS, Juíza do Trabalho em Porto Alegre/RS.

Vanessa Rocha Ferreira

Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Líder do Grupo de Pesquisa: Trabalho Decente do CESUPA, com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq. Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA).

Vitor Kaiser Jahn

Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Seguridade Social pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul em

parceria com a Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Advogado sócio do escritório Simon, Nadal & Jahn Advocacia.

Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida

Pós-doutora em Direito pela Universidad Nacional de Córdoba/ARG. Doutora e mestra em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora de Direitos Humanos no curso de graduação da Faculdade de Direito Milton Campos. Professora de Direitos Humanos do Trabalho e Processo Coletivo do Trabalho no curso de especialização em direito material e processual do trabalho da Faculdade de Direito Milton Campos. Advogado.

SUMÁRIO

PREFÁCIO	29
Mauricio Godinho Delgado	
Gabriela Neves Delgado	
APRESENTAÇÃO.....	33
Raquel Betty de Castro Pimenta	
DOCUMENTOS INTERNACIONAIS DA OIT: CARACTERIZAÇÃO E INGRESSO NO DIREITO BRASILEIRO	35
Mauricio Godinho Delgado	
Gabriela Neves Delgado	
A INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	57
José Roberto Freire Pimenta	
Raquel Betty de Castro Pimenta	
Luiz Otávio Linhares Renault	
DECLARAÇÃO DO CENTENÁRIO DA OIT DE 2019.....	79
Luciane Cardoso Barzotto	
CEM ANOS DA OIT E PERSPECTIVAS FUTURAS: A NECESSÁRIA AMPLIAÇÃO DO OBJETO TUTELADO PELO DIREITO DO TRABALHO PARA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR DIGITAL	91
Leandro do Amaral D. de Dorneles	
Vitor Kaiser Jahn	
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION.....	117
Jean-Michel Servais	
A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO EM UMA SOCIEDADE CONDUZIDA PELO CAPITALISMO FINANCEIRO NA ERADICAÇÃO DAS PRÁTICAS ANÁLOGAS A ESCRAVIDÃO	125
Flora Oliveira	
Juliana Teixeira	

PROTOCOLOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: TRATADOS INTERNACIONAIS QUE FLEXIBILIZAM CONVENÇÕES	143
Luiz Eduardo Gunther	
Andréa Duarte Silva	
O CLIMA DE LIBERDADE, O TRABALHO ESCRAVIZADO E A IMPORTÂNCIA DA OIT	169
Márcio Túlio Viana	
TRIPARTISMO E DIÁLOGO SOCIAL NA OIT E A REFORMA TRABALHISTA	177
Lorena Vasconcelos Porto	
O TRIPARTISMO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	195
Carolina Marzola Hirata Zedes	
FEMINISMO, SINDICALISMO E O DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO CAPITALISTA PATRIARCAL: A RELEVÂNCIA DAS NORMAS E ORIENTAÇÕES DA OIT PARA RESPEITAR OS DIREITOS À ORGANIZAÇÃO SINDICAL E BANIR AS DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	219
Grijalbo Fernandes Coutinho	
O TST E A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DAS NORMAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO EM TEMPOS DE EXCEÇÃO	245
Valdete Souto Severo	
CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DAS REGRAS TRABALHISTAS PÓS-REFORMA: APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT NO TRT DA 3A RÉGIAO	261
Amauri Cesar Alves	
Marina Souza Lima Rocha	
A OIT E O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: A HUMANIDADE COMO PESSOA EM DIREITO	285
Rosemary de Oliveira Pires	
Arnaldo Afonso Barbosa	
O CENTENÁRIO DA OIT E O TRABALHO DECENTE NO SETOR MARÍTIMO: UM LONGO CAMINHO ATÉ O PRESENTE COM OLHOS PARA O FUTURO.....	301
Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho	

A SUPRALEGALIDADE DAS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	325
Bruno Gomes Borges da Fonseca	
PROCEDIMENTO PARA DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	337
Carla Reita Faria Leal	
Guilherme Liberatti	
TIEMPO DE TRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL CENTENARIO DE LA OIT: PERSPECTIVAS SOBRE LA EVOLUCIÓN DE SU REGULACIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.....	357
Eduardo E. Taléns Visconti	
Estrella Del Valle Calzada	
O REPERTÓRIO DE RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS SOBRE A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS DOS TRABALHADORES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	377
Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa Roxo	
CONTROLE CONCENTRADO DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA TRABALHISTA: PERSPECTIVAS PARA A CONCRETIZAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT	399
Miriam Olivia Knopik Ferraz	
PÓS-FÁCIO	427
Renata Queiroz Dutra	

PROCEDIMENTO PARA DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

PROCEDURE FOR REPORTING VIOLATIONS OF FUNDAMENTAL RIGHTS AT THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

Carla Reita Faria Leal¹

Guilherme Liberatti²

Resumo: O presente trabalho, destacando a essência tripla (política, humanitária e econômica) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), entidade orientadora responsável pela busca da internacionalização e universalização das normas trabalhistas e estabelecimento da paz universal por meio da concretização da justiça social, objetiva expor de forma simplificada os procedimentos existentes na OIT (regular e especial) de supervisão da aplicação das convenções ratificadas e das recomendações, quais sejam, relatórios ou informes encaminhado pelos Estados-membros e denúncias (queixas e reclamações) submetidas pelas organizações de empregados e de empregadores. Para tanto, a pesquisa faz uso do método dedutivo e é alicerçado na investigação bibliográfica e documental.

Palavras-Chaves: *Organização Internacional do Trabalho; Aplicação de normas; Procedimentos de supervisão; Queixa e Reclamação.*

Abstract: This work aims, highlighting the triple essence (political, humanitarian and economic) of the International Labor Organization (ILO), guiding entity responsible for pursuit internationalization and universalization of labor standards and establishment of universal peace through the achievement of social justice, aims to expose in a simplified way the existing ILO procedures (regular and special) for monitoring the implementation of ratified conventions and re-

-
- 1 Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP, subárea Direito do Trabalho. Professora nos cursos de graduação e mestrado em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso-UFMT. Coordenadora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMT. Juíza do Trabalho aposentada. Líder do Projeto de Pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente”. Coordenadora de área do Projeto Ação Integrada – PAI (MPT/SRTb/UFMT).
 - 2 Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso. Advogado. Membro do Projeto de Pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente”.

commendations, ie reports or briefings sent by Member-states and complaints (complaints and representations) submitted by employees and employers organizations. Therefore, the research uses the deductive method and is based on the bibliographic and documentary investigation.

Keywords: *International Labour Organization; Application of standards; Supervisory procedures Complaints; Representations.*

INTRODUÇÃO

As mudanças políticas e nos modos de produção fizeram com que os trabalhadores, antes submetidos ao regime feudal ou das guildas, migrassem para as cidades e passassem a formar um grande contingente de mão de obra livre e miserável, à disposição das fábricas que começavam a se estruturar e se expandir, impulsionadas pelas máquinas a vapor e outros inventos. A classe detentora do capital manipulava os meios de produção e os trabalhadores, possuidores tão somente de sua mão de obra, foram convertidos em mercadoria, isso graças à autonomia da vontade e à liberdade das partes no processo de celebração contratual.

Com o monetarismo e o abstencionismo estatal nas relações laborais (*Estado Liberal*), assentado na igualdade formal entre operário e patrão, bem como na liberdade de trabalho (art. 10 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789), o trabalhador estava submetido aos interesses da burguesia, pois “[...] a liberdade clássica, abstrata, aliada à noção de igualdade formal, não libertam de fato o trabalhador ou qualquer pessoa tida por hipossuficiente no seio social”.³

A precariedade das condições laborais, com jornadas excessivas, remuneração baixa e instalações inseguras e insalubres, fomentaram inconformismo da classe operária que passou a reivindicar a dignificação no trabalho. Essa força coletiva organizada em movimentos sindicais foi, inicialmente, proibida (*v.g. Lei Chapelier* de 1791, *Combination Acts* de 1799 e 1800) pelo Estado. Posteriormente, após transição pela fase de tolerância, os sindicatos foram reconhecidos (*v.g. Trade Union Act* de 1871, *Lei Waldeck-Rousseau* de 1884). A conquista de uma legislação que regulasse as relações de trabalho é fruto da “[...] crise do liberalismo, emergência do intervencionismo e desenvolvimento da consciência da classe trabalhadora em virtude das condições de vida no trabalho”.⁴

3 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008, p. 110.

4 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: Ltr, 2002, p. 55.

A internacionalização da legislação social-trabalhista emergiu na primeira metade do século XIX, ao lado da Revolução Industrial, quando se generalizou, em diversos países, a ideia de que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho a fim de assegurar um mínimo de direitos fundamentais aos trabalhadores (cita-se, *v.g.* *Peel's Acts* e *Moral and Health Act*, de 1802; *Factory Act*, de 1833; prospecto *New Harmony* de Robert Owen; solução ao *case Halifax* proposta por Charles Hindley; as recomendações de Daniel Le Grand).⁵

Essa busca pela universalização da justiça social e de normas que tratavam das condições de trabalho e pela cooperação internacional na harmonização entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social fomentaram, a emergência em um primeiro momento, de normas de *obrigações negativas* que impediam a prática de atos que pudessem pôr em risco a saúde do trabalhador, centradas no direito à integridade física e mental; e, em um segundo momento, de *obrigações positivas* que fixavam providências cabíveis à proteção e à preservação da saúde do trabalhador.⁶ Outras questões, correlacionados com o trabalho também tiveram a necessária atenção e contribuíram à criação de uma normativa internacional, segundo Arnaldo Süsskind:

As normas sobre direitos humanos correlacionados com o trabalho, a política de desemprego, a seguridade social populacional, o exame de questões econômicas pelo prisma dos seus reflexos sociais, a política social das empresas multinacionais, a reforma agrária, a proteção e integração das populações indígenas, tribais ou semitribais, e os programas de cooperação técnica nos setores de formação profissional, da administração do trabalho, do combate ao desemprego e ao subemprego, da educação do trabalhador para incrementar sua participação no desenvolvimento socioeconômico, da melhoria do meio ambiente de trabalho, etc.⁷

Essas questões contribuíram para a criação da Associação Internacional dos Trabalhadores em 1864; na realização da 1ª Conferência Internacional do Trabalho em 1880; na criação da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, em 1901⁸; na realização das conferências de 1905, 1906 e 1913

5 O uso de instrumentos internacionais para reivindicar melhores condições de trabalho também foi defendida por: Jerónimo Adolfo Blanqui, Loius René Villermé, Edouard Ducpétiaux, Adolpho Wagner, Lujó Brentano, Schoenberge Adler, Otto von Bismarck, Louis Woloski, Coronel Frey, os socialistas de cátedra, dentre outros teóricos.

6 FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*, 2. ed. São Paulo: Ltr, 2007, p. 24.

7 Ibidem, p. 25.

8 Eram objetivos dessa Associação: a) *servir de união entre as pessoas que, nos diferentes países industriais, consideram que é necessário a legislação protetora dos trabalhadores*; b) *organizar uma Oficina Internacional do Trabalho, cuja função consistirá em publicar, [...] uma compilação da legislação do trabalho de cada país e, não sendo isto possível, ajudar a qualquer publicação que persiga tais fins*; c) *facilitar o estudo dos membros da Associação com informações sobre as legislações em vigor e sua aplicação nos diferentes Estados*; d) *favorecer o estudo da concordância das diversas legislações protetoras dos trabalhadores e a estatística internacional do trabalho*; e) *provocar a reunião de congressos internacionais de legislação do trabalho*. In SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*, 3ª ed. atual. São Paulo: Ltr, 2000, p. 92.

em Berna; na atuação da *American Federation of Labour, Confédération Générale du Travail* e União Sindical Internacional, que pleiteavam a inclusão de normas de amparo ao trabalhador no futuro Tratado de Paz e, finalmente, na criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em 1919.

Integrante da Sociedade das Nações, prevista na Parte XIII do Tratado de Versalhes, a OIT foi fundada na essência tripla de uma normatização internacional - *política*, pois a manutenção de degradantes condições de trabalho, conjugadas com o aumento da quantidade de trabalhadores, ensejariam conflitos sociais; *humanitária*, por almejar condições dignas de saúde e o progresso profissional e social aos trabalhadores; e *econômica*, pois a adoção dessas medidas seria refletida no custo da produção, não podendo gerar concorrência desleal para aqueles que a elas aderissem. A OIT é uma entidade orientadora de políticas legislativas para seus Estados-membros, responsável por internacionalizar normas trabalhistas e estabelecer a paz universal por meio da concretização da justiça social.⁹

O presente trabalho, utilizando-se do método dedutivo e técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, objetiva perquirir quais são os procedimentos existentes no âmbito da OIT para a supervisão da aplicação de suas convenções ratificadas e de suas recomendações, ou seja, os mecanismos de controle da aplicação de sua produção normativa.

Para tanto, inicialmente evidencia-se a produção normativa da OIT, para na sequência tratar dos meios utilizados para a vigilância no tocante ao respeito e à implementação das normas internacionais adotadas pelos países, quais sejam, o procedimento regular (relatórios e comunicações) e o procedimento especial (queixas e reclamações), esse colocados à disposição de outro Estado-membro, entidades representativas de trabalhadores e empregadores e até mesmo próprio Conselho de Administração da OIT que queiram denunciar a omissão de um Estado-membro que não esteja cumprindo com os compromissos assumidos perante a entidade e a comunidade internacional.

1. A PRODUÇÃO NORMATIVA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Declaração de Filadélfia de 1944 além de fixar os fins e objetivos da OIT, consagrar sua independência jurídico-institucional e reafirmar estrutura tripartite

9 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*, 2ª ed. ampl. e atual. até ago. 1998. São Paulo: LTr, 1998, p. 17-18. V. ainda art. 23 do Pacto da Sociedade das Nações, de 1919.

e o princípio de que a justiça social é a base da paz, ampliou a competência da OIT, conferindo-lhe a função de fomentar ações de cooperação e colaboração técnica destinadas à promoção do bem-estar da humanidade.¹⁰

Através de sua atuação normativa e integrativa, a OIT tem contribuído para a internacionalização e uniformização da justiça social e do trabalho digno, mormente, no âmbito de seus Estados-membros. Do ponto de vista econômico, a universalização busca nivelar os custos sociais a fim de evitar a concorrência desleal (*dumping*) entre seus Estados-membros, já que, “um país que não protege adequadamente seus trabalhadores tem um custo de produção menor, podendo assim, pôr seus produtos no mercado internacional com melhor preço”.¹¹

Sua atuação efetiva-se por meio dos seguintes instrumentos: a) convenção, acordos multilaterais abertos; b) protocolo, meio utilizado para emendar a convenção; c) recomendação; d) resolução, decisão ordinária para dar seguimento aos procedimentos das normas internacionais, não acarreta qualquer obrigação aos Estado membro; e) denúncia, quando o Estado não tem mais interesse em aplicar norma internacional da OIT; f) revisão, quando norma internacional é adaptada à realidade socioeconômica do Estado-membro; g) reclamação, meio pelo qual a organização dos empregados ou dos empregadores utilizam para demonstrar o não cumprimento de tratados ou convenções ratificados pelo Estado membro; e h) queixa, quando um processo é instaurado contra o Estado-membro que não adotou as medidas determinadas ao cumprimento de uma convenção por ele ratificada. A queixa pode ser ajuizada por qualquer Estado-membro, pelo Conselho de Administração ou pela representação de qualquer delegação à Conferência Internacional do Trabalho.¹²

Assim, além de sua atividade legiferante e fiscalizadora, a OIT também aprecia denúncias internacionais de violações às leis trabalhistas. Basicamente, a OIT pode, entre outras funções, receber e investigar denúncias de violações das leis trabalhistas internacionais assinadas e ratificadas pelos Estados-membros, conforme será visto adiante.

As convenções têm natureza de norma jurídica internacional, logo, vinculam os Estados-membros às disposições aprovadas, depois que adquirem a vigência internacional - geralmente, 12 meses após registro das ratificações na

10 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da...* op. cit., pp. 19-20.

11 GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho: prevenção, a salvaguarda do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2008, pp. 46-47.

12 Ibidem, pp. 47-48.

Repartição Internacional do Trabalho (RIT) ou após atingir número de ratificações exigidas, *v.* art. 24, § 4º da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969 - e, posteriormente, a vigência nacional - após submissão e aprovação pela autoridade competente interna. Transcorridos tais procedimentos formais, externo e interno¹³, esse instrumento adquire natureza *jus cogens*, ou seja, “[...] a convenção ratificada constitui fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático”.¹⁴

[...] as convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho são classificadas como tratados-leis, os quais têm sido comparados a leis, porque formulam regras ou princípios, de ordem geral, destinados a reger certas relações internacionais; estabelecem normas gerais de ação; confirma ou modificam costumes adotados entre as nações. [...] As convenções da OIT não correspondem, porém, a leis supranacionais, capazes de ter eficácia no direito interno dos Estados-membros [...].¹⁵

Ratificada a convenção, cumpre ao Estado que contraiu a respectiva obrigação internacional adotar, se necessárias, as medidas requeridas para tornar efetivamente aplicáveis as disposições do instrumento (art. 19, § 5º, alínea *d*, da Const. da OIT). Essas providências devem ser tomadas antes de terminado o prazo de 12 meses que medeia entre a data do depósito da ratificação e a vigência da convenção para o país que a ratificou. E mesmo nos Estados que consagram a teoria do monismo jurídico - quando as normas do tratado ratificado passam a integrar, automaticamente, a legislação nacional - tornam-se indispensáveis, por vezes, *medidas complementares*, seja porque se trata de uma *convenção de princípios*, que não são auto-executáveis, seja porque na estrutura do país *inexiste órgão*

13 No Brasil a incorporação de instrumentos internacionais ocorre em quatro fases, sendo: a) celebração do tratado internacional (negociação, conclusão e assinatura) pelo órgão do executivo (art. 84, VIII da CF/88); b) aprovação (referendo ou ratificação *lato sensu*) pelo parlamento, por meio de decreto legislativo (art. 49, I da CF/88); c) depósito do instrumento de ratificação pelo Executivo em âmbito internacional; e d) promulgação por decreto presidencial, seguida da publicação no Diário Oficial (a partir desse momento tratado ou convenção internacional adquire executividade no plano interno). Os instrumentos internacionais sobre direitos humanos, incluídos os que tratam direito do trabalho (direitos humanos *lato sensu*), por terem aplicação imediata a partir de suas respectivas ratificações (art. 5º, § 1º da CF/88), além de dispensarem a fase suplementar, qual seja, o decreto executivo presidencial, integrariam ordenamento interno como norma materialmente constitucional, em virtude do art. 5º, § 2º da CF/88 (cláusula aberta de recepção de tratados) e adquiriram *status* de norma formalmente constitucional se aprovados pelo quórum especial constante no art. 5º, § 3º, CF/88, conforme alteração acrescentada pela Emenda Constitucional n. 45/2004, *v.* PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 14 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 143; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*, 7ª ed., rev., atual., ampl. São Paulo: RT, 2013, p. 1032. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal (*v.* RE 466.343-SP e HC 90.172-SP) decidiu que tais acordos normativos só adquirem equivalência de emenda constitucional (material e formal) quando aprovados pelo Congresso Nacional pelo quórum especial. Quando aprovados pelo quórum simples possuem *status* supralegal. Os demais instrumentos normativos internacionais quando incorporados no ordenamento pátrio possuem natureza de lei ordinária independente da matéria disciplinada.

14 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., p.181.

15 *Ibidem*, p.189.

competente para velar pela execução do instrumento internacional, seja, enfim, porque faz-se mister a *previsão das sanções* para assegurar a eficaz aplicação das correspondentes normas. Já tratando-se de *convenção promocional*, que programas para implantação em sucessivas etapas, as providências requeridas podem ser adotadas no curso da sua vigência no país que a ratificou; mas é imprescindível que elas sejam tomadas a intervalos não reveladores da inobservância das suas diretrizes e regras.¹⁶

Insta frisar ainda certas características da ratificação de normas do OIT, dentre elas: a inadmissibilidade da ratificação com reservas; a possibilidade de ratificação condicionada, quando sua eficácia fica condicionada à realização de algum ato ou fato; a flexibilização da ratificação por meio de: a) soluções alternativas; b) aceitação parcial de determinadas parte da convenção; c) fixação da forma pela qual será aplicado a norma internacional adotada; d) derrogação ou exclusão de certas partes ou normas; e) ampliação do seu campo de incidência; e a prevalência da condição mais favorável visando a proteção de um núcleo protetivo mínimo (*cf.* art. 19, § 8º da Constituição da OIT)¹⁷.

Até mesmo uma convenção não ratificada ou ratificada e depois denunciada conserva relevância, neste caso, um *valor virtual*¹⁸. Isto é, no primeiro caso, a matéria disciplinada pela convenção não ratificada integra ordenamento pátrio como princípio orientador. Já o segundo caso, refere-se à própria mutabilidade do sistema normativo, em que os efeitos produzidos pela convenção não em vigor perduram na edição de preceitos normativos domésticos, *v.g.* Convenção n. 158, de 1982, sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n. 68 de 1992, mas denunciada pelo Decreto n. 1.855 de 1997, que inspirou o projeto de lei n. 1.128/2011.¹⁹ Nesse sentido, Fábio Fernandes leciona que:

[...] as Convenções aprovadas pela Conferencia adquirem desde logo *status* de tratados abertos à ratificação dos Estados-membros da OIT, não obstante a própria vigência internacional do instrumento jurídico esteja sujeita à condição suspensiva representada pelo número de ratificações exigidas no próprio texto da Convenção

16 Ibidem, p. 225.

17 Ibidem, pp. 228-233. V. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 81, p. 214-225, 2015, p. 218.

18 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., p.181.

19 A proposição, atualmente arquivada, objetivava instituir, no âmbito da administração pública indireta, a proibição de despedida imotivada de empregados públicos. Insta frisar a justificativa n. 5, “na esfera internacional, cabe a referência à Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, inicialmente ratificada e posterior denunciada pelo Governo Federal e na qual se estabelecem limites ao poder potestativo do empregador, ao disciplinar que não é dado ao mesmo dispensar o empregado senão quando houver uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento, nos casos de rescisão individual, ou por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, quando se tratar de dispensa coletiva”.

adotada. [...] sem a adesão ao tratado multilateral aberto, por ato soberano, o Estado não estará vinculado ao respectivo instrumento, o qual obviamente, não poderá gerar, no plano interno, os direitos e obrigações estabelecidas em suas normas.²⁰

Ao seu turno, as recomendações têm natureza sugestiva, programática, não vinculante (*soft law*), servindo como orientação ou diretriz aos seus Estados-membros, por não possuírem maturidade suficiente de uma convenção, *v.g.*, *não permitir a adoção imediata de uma convenção* (art. 19). Nesse sentido, destaca Sebastião Geraldo de Oliveira:

[...] a OIT realiza conferências com a participação de quatro delegados de cada Estado-Membro, sendo dois representantes do governo, um dos empregados e outro dos empregadores, reunidos em assembleia geral. Nessas assembleias são votadas as convenções e as recomendações. As convenções adotadas pela OIT devem ser apresentadas ao órgão competente de cada Estado-Membro para fins de apreciação, sendo que, no caso do Brasil, essa competência é exclusiva do Congresso Nacional. Se for ratificada, a Convenção adquire força normativa e passa a integrar o direito positivo do Estado-Membro. Já as Recomendações da OIT indicam as normas desejáveis, sobre as quais ainda não foi obtido consenso para serem incorporadas nas convenções, mas sevem de paradigma para o progresso normativo dos Estados-Membros. Podem servir também como regulamento da convenção adotada, descrevendo como maior riqueza de detalhes as normas estipuladas.²¹

As recomendações funcionaram como diretrizes orientadoras aos Estados-membros e servem para: a) disciplinar questões cuja soluções ainda não são amplamente aceitas; b) enunciar regras aos Estados-membros, visando promover sua a universalização; c) regulamentar a aplicação de princípios inseridos em convenções, possibilitando aos diversos países ampla flexibilidade para aplicá-los mediante regulamentação adequada às condições nacionais.²²

Nota-se que tanto as recomendações quanto as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo

20 FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009, p. 162. O ato soberano mencionado pelo autor diz respeito ao ato voluntário do Estado de optar por obrigar-se ou não a determinado instrumento internacional vinculante. Contudo, o debate sobre esse ato soberano é oportuno em questões que transcendem essa formalidade, como questões humanitárias, em que há possibilidade de ingerência quando constatada violações massivas aos direitos humanos, *e.g.* intervenção da ONU nos conflitos gerados com a cisão da República Federal Socialista da Iugoslávia, em 1991, *v.* GARCIA, Emerson. *Proteção Internacional dos Direitos Humanos: Breves reflexões sobre os sistemas convencional e não-convencional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, p. 164; Resolução n. 819, do Conselho de Segurança da ONU de 1993 que determinou que a assistência humanitária não sofresse bloqueios internos; BACHELET, Michel. *Ingerência ecológica: direito ambiental em questão*. Trad. Fernanda Oliveira. Lisboa: Instituto Piaget, 1995, pp. 231-292 que propõe ingerência ecológica como solução ao desrespeito a esse patrimônio comum da humanidade.

21 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*, 5ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010, p. 71.

22 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., p. 197.

para atividade legislativa nacional.²³ Vale frisar, por fim, que a diferença entre tais instrumentos internacionais é tão somente formal, nos termos do art. 19, item 1, alínea *b* da Constituição da OIT.

2. MEIOS DE MONITORAMENTO DA APLICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DA OIT

2.1 PROCEDIMENTO REGULAR

Além de sua função normativa, a OIT monitora a aplicação das convenções ratificadas e das recomendações, por meio de relatórios ou informes encaminhado por seus Estados-membros e do sistema de queixas e reclamações submetidas pelas organizações profissionais de empregados ou de empregadores, de acordo com o que estabelecem os arts. 24 e 25 da Constituição da OIT.²⁴

Os relatórios e comunicações periódicas sobre as convenções ratificadas são devidos, a cada três anos, para convenções fundamentais e de governança, e a cada cinco anos para as demais. Contudo, podem ser solicitados em intervalos específicos.²⁵ São divididos em três grupos, sendo:

- h. Relatórios detalhados: são solicitados a cada convenção, segundo o formulário aprovado pelo Conselho de Administração. Esse formulário inclui questões específicas referente às disposições substanciais, tais como, a legislação pertinente; as exceções ou limitações à aplicação da convenção, v.g. certas categorias de pessoas, de atividades econômicas ou de áreas geográficas (v. art. 22 da Constituição); os efeitos da ratificação no âmbito interno; quais são as autoridades responsáveis pela execução das leis, regulamentos, etc. pertinentes; as decisões judiciais e administrativas relevantes; as observações das entidades representativas; etc. O Estado-membro pode submeter um relatório detalhado por sua própria iniciativa, caso tenha ocorrido alteração na aplicação de uma convenção ratificada, v.g. nova legislação interna. Podem ser solicitados pela Comissão de Peritos ou pela

23 Para Arnaldo Süssekind “[...] em relação aos dois instrumentos há, contudo, uma obrigação comum: devem ser submetidas à autoridade nacional competente para aprovar a ratificação da convenção ou para adotar as normas constantes da recomendação. A obrigação, no entanto, é de natureza formal, porquanto essa autoridade é soberana na deliberação que julgar conveniente tomar, tendo em vista os interesses do país. [...] Essa autoridade poderá transformar em lei todos, alguns ou apenas um dos dispositivos de recomendação, adotar outras medidas em relação aos mesmos, ou, simplesmente, tomar conhecimento do diploma internacional, sem aprovar qualquer ato que lhe seja pertinente. Por sua vez, qualquer que tenha sido a atitude adotada, cumpre ao Governo de cada país informar à RIT, periodicamente, sobre o estado de sua legislação e da efetiva aplicação dos assuntos tratados na recomendação [...]” SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., pp.182 e 195.

24 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica...* op. cit., p. 74.

25 ILO. Improvements in the standards-related activities of the ILO: *Streamlining of the sending and processing of information and reports* (GB.310/LILS/3/2), pp. 3/4. Disponível em <<https://bit.ly/2nQDTSo>>. Acesso em 15 ago. 2019.

Comissão de Aplicação, ou no ano seguinte ao início da vigência internacional da convenção;

- i. Relatórios simplificados: são solicitados periodicamente, pelo ciclo de três anos, no caso das convenções fundamentais e de governança; ou pelo ciclo de cinco anos, para demais convenções;
- j. Relatórios não-periódicos: são solicitados nos casos: i) por requerimento da Comissão de Peritos ou pela Comissão de Aplicação; ii) pela Comissão de Peritos ao tratar dos procedimentos previstos nos arts. 24 ou 26 da Constituição; iii) após o recebimento de comentários das entidades dos empregadores e trabalhadores.²⁶

Além disso, cada Estado-membro deve encaminhar cópias dos relatórios às entidades representativas dos empregadores e dos trabalhadores, de acordo com art. 23, § 2º da Constituição. Isso permite às entidades fazerem observações que entenderem oportunas sobre a aplicação das convenções ratificadas. Há, ainda, o compromisso de submeter relatórios das convenções não ratificadas (art. 19, § 5º, alínea e), bem como das recomendações (art. 19, § 6º, alínea d).

O controle da aplicação das convenções é atribuído à Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações e à Comissão Tripartite de Aplicação de Normas da Conferência, sendo regular e permanente.

Os princípios fundamentais da Comissão de Peritos são os da independência, da imparcialidade e da objetividade na apreciação da situação de implementação da normativa internacional trabalhista, no âmbito interno dos Estados-membros. Desempenha um controle de eficácia e de legalidade, visando harmonizar o direito nacional e as convenções ratificadas pelos correspondentes Estados-membros e apontar os casos de violação às convenções ratificadas.²⁷ Sua função é de natureza *quase-judiciária* e compete analisar:

- a. as comunicações de caráter *informativo* sobre a observância de certas normas constitucionais; b) as comunicações de caráter declaratório, atinentes a obrigações assumidas em relação a convenções que possibilitam opções entre dois ou mais regimes jurídicos, exclusão de determinadas partes ou limitações no seu âmbito de incidência; c) as comunicações de caráter *declaratório*, referentes à aplicação de convenções ratificadas; d) os *relatórios* anualmente devidos em relação a certo número de convenções ratificadas, que constituem o documento básico para a aferição da efetiva aplicação de suas normas pelos respectivos países; e) os *relatórios* devidos por todos os Estados-membros, relativos à aplicação (ou

26 OIT. *Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*. Genebra, 2012, pp. 20-25. Disponível em <www.ilo.org/publns>. Acesso em 15 ago. 2019.

27 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional*... op. cit., p. 252.

dificuldades de aplicação) de convenções e/ou recomendações sobre um mesmo tema, escolhidas anualmente pelo Conselho de Administração para um estudo geral.²⁸

Após a apreciação dos relatórios a Comissão elabora um estudo de direito comparado, apontando a interpretação dominante, indicando a situação de aplicação da convenção analisada, bem como as dificuldades de sua implementação, concluindo, caso necessário, pela revisão, total ou parcial do instrumento internacional.²⁹ Esse estudo/relatório é submetido ao Conselho de Administração, para posteriormente ser encaminhado à Conferência Internacional do Trabalho, onde será discutido pela Comissão Tripartite de Aplicação de normas e mais tarde submetido ao plenário da Conferência. Há ainda a possibilidade de contato direto antes dessas observações públicas.

Enquanto a Comissão de Peritos é um órgão técnico-jurídico composto por juristas e doutrinadores independentes, com mandato de três anos, que se reúnem confidencialmente, a Comissão Tripartite de Aplicação de Normas da Conferência é um órgão técnico-político composto por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores, sendo suas sessões realizadas publicamente.

Além do sistema de monitoramento regular de aplicação das convenções ratificadas, existe o sistema regular de supervisão exercido por meio de periódicas revisões dos efeitos das convenções ratificadas na ordem jurídica interna do Estado-membro, e da própria convenção. Essa função é desenvolvida pelo Comissão de Peritos (*experts*) da OIT. Sua função é examinar a aplicação das convenções e recomendações pelos Estados-membros da OIT e fazer recomendações visando a adequação das leis internas com as normas internacionais. Seus integrantes são indicados pelo Conselho de Administração ou nomeados pelo Diretor-geral da OIT.³⁰

A Comissão de Peritos, além de ser responsável pela análise da aplicação das convenções ratificadas, também está encarregada de apreciar casos de violação aos direitos assegurados pelos instrumentos normativos internacionais vigentes

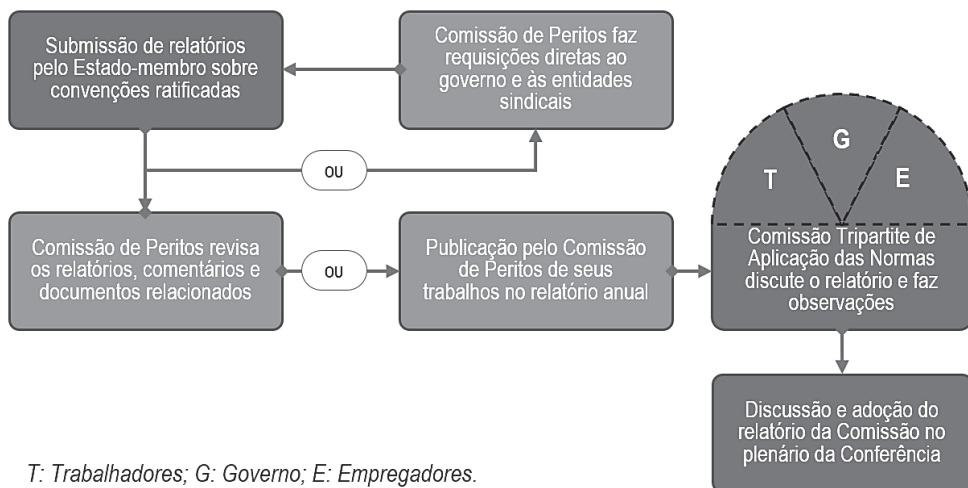
28 Ibidem, pp. 250-251.

29 Vale frisar que embora as deliberações e documentos da Comissão de Peritos sejam confidenciais, o relatório posterior com suas conclusões é público. Esse relatório final é dividido em três partes, sendo I) um relatório geral, relativo à questões de interesse geral ou de especial preocupação, que fornece um panorama dos trabalhos da Comissão, bem como; II) observações individuais, sobre a) a aplicação das convenções ratificadas nos Estados-membros; b) a aplicação das convenções nos territórios não-metropolitanos cujas relações internacionais são da responsabilidade dos Estados-membros, e c) a apresentação das convenções e das recomendações às autoridades nacionais competentes, além de uma série de pedidos diretos e agradecimentos; por fim III) um estudo geral da legislação e da prática nacionais relativo aos instrumentos sobre os quais foram apresentados relatórios sobre as convenções não ratificadas e sobre as recomendações, nos termos do art. 19º da Constituição da OIT. In OIT. *Manual de procedimentos relativos às...* op. cit., p. 36.

30 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental...* op. cit., p. 106

no âmbito da OIT. Para Júlio Cesar de Sá da Rocha, o debate dessas violações durante a conferência, “existe, como implementação das discussões, uma forma de ‘sanção moral’, mobilizando-se a opinião pública em favor do cumprimento da convenção”.³¹ Na Figura I é possível visualizar o processo regular de monitoramento da implementação das convenções ratificadas no âmbito da OIT.

Figura I: Procedimento regular de supervisão da aplicação das convenções da OIT.³²



Após as deliberações preliminares individuais, as respectivas orientações são encaminhadas para discussão no plenário da Comissão. Para tratar questões gerais ou particularmente complexas, a Comissão nomeia grupos de trabalho, como ocorre nas deliberações dos relatórios apresentados pelos Estados-membros (arts. 19 e 22). Caso verificado o descumprimento de norma, existe a possibilidade de realizar uma *demanda direta*, prática iniciada em 1967, e estendidas à África, América Latina e Caribe, e Ásia a partir de 1980. Aponta Arnaldo Süsskind:

[...] não solucionada a questão, a Comissão pode sugerir, se entender justificado, um contato direto para um diálogo entre autoridades nacionais competentes na matéria e um representante do Diretor-Geral da RIT (geralmente um alto funcionário), cuja efetivação, entretanto, depende da concordância do governo em causa. Em qualquer hipótese, persistindo a violação da norma internacional, a Comissão adota, sobre o caso, *observações* interpretativas e conclusivas, inserindo-as no relatório submetido à Conferência, para que esta tome as providências julgadas aconselháveis. A *demanda direta* representa simples pedido ao governo interessado para que, ciente dos comen-

31 Ibidem p. 106.

32 ILO. The regular supervisory process. Disponível em <http://www.ilo.org/global/standards>. Acesso em 15 ago. de 2019. Adaptado pelos autores.

tários da Comissão que lhe são transmitidos, adote certas medidas consideradas necessárias ao cumprimento do preceito constitucional ou da convenção em foco. Esse expediente não é divulgado e, muitas vezes, antes da sua resposta, o governo atende ao solicitado; mas, em outras, aduz considerações procurando justificar sua posição, as quais são devidamente analisadas pela Comissão.³³

O procedimento do contato direto permite a avaliação, por um representante do Diretor-Geral da OIT e representantes do país em questão, dos problemas relativos à execução das obrigações assumidas pelo Estado-membro. A Comissão leva em consideração as diversas condições políticas, econômicas e sociais existentes nos Estados-membros, ao analisar sob o ponto estritamente jurídico, em “que medida os países que ratificaram as convenções dão cumprimento, mediante sua legislação e prática, às obrigações delas decorrentes e às quais ficam sujeitos, qualquer que seja seu sistema político, social e econômico”.³⁴

De posse do relatório da Comissão de Peritos, a Comissão Tripartite para a Aplicação das Normas da Conferência, composta por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores, convida os Estados-membros para debater sobre as divergências apontadas no relatório e sobre as medidas para eliminá-las. Nesse momento, os representantes governamentais podem completar as informações previamente fornecidas e indicar medidas suplementares que pretendem adotar para efetivação do instrumento ratificado. Vale citar algumas anomalias passíveis de apreciação pela Comissão de Aplicação, como *v.g.*:

- a. a falta de *submissão* de convenções e recomendações às autoridades nacionais competentes ou a ausência de informações a respeito; b) a *omissão* quanto à remessa de *relatórios e informações* sobre a aplicação das convenções ratificadas; c) os casos *especiais de aplicação de convenções* que permanecem em pauta, em relação aos quais os respectivos governos devem enviar ‘relatórios e informações pertinentes’ para discussão na ‘próxima reunião da Conferência’; d) as omissões reiteradas alusivas à apresentação de relatórios sobre as convenções *não ratificadas e as recomendações* escolhidas para o estudo anual de conjunto; e) os casos de não-aplicação continuada de convenções ratificadas, que encerram ‘*grande preocupação*’ para os órgãos de controle da OIT.³⁵

Esse órgão técnico-político da OIT examina as medidas propostas pelo Estado-membro para dar execução às disposições da convenção ratificada, além

33 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., pp. 255-256.

34 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., p. 262.

35 Ibidem pp. 259-260.

disso aprecia as informações e os relatórios referente às convenções e às recomendações submetidas em consonância com art. 19 da Constituição e as medidas tomadas para cumprimento do art. 35 da Constituição, relativo à aplicação da convenção aos territórios não metropolitanos.

Por meio do procedimento regular, os governos tendem a adotar medidas concretas a fim de harmonizar sua legislação e suas práticas nacionais com os instrumentos normativos internacionais ratificados. O exame anual efetuado pela Comissão de Peritos e pela Comissão Tripartite de Aplicação de Normas da Conferência exerce certa influência apreciável sobre a aplicação das convenções.³⁶

2.2 PROCEDIMENTOS ESPECIAIS

Além do procedimento regular de controle de execução dos instrumentos internacionais aprovados na OIT e ratificados por seus Estados-membros (arts. 19, §§ 5º, 6º, 7º; 22 e 35 da Constituição da OIT), existem os procedimentos especiais que consistem na queixa (*complaint*) e na reclamação (*representation*).

A queixa está prevista nos arts. 26 a 35 da Constituição da OIT. Um Estado-membro pode apresentar queixa contra outro Estado-membro que não tenha cumprido satisfatoriamente as obrigações assumidas na mesma convenção ratificada (art. 26, § 1º). Nesse caso, a queixa é dirigida à RIT.

Além disso, o Conselho de Administração também pode formular queixa, *ex officio* (art. 26, § 4º) ou baseado na representação de um delegado. Aqui, a queixa é direcionada à Conferência. Existe a possibilidade, ainda, do Estado-membro apresentar queixa contra outro país membro da OIT, que não tenha submetido as convenções e recomendações adotadas às autoridades competentes nacionais (arts. 19 e 30).³⁷

O Conselho de Administração, se achar conveniente, antes de submeter a queixa à uma Comissão de Inquérito, poderá entrar em contato com o Estado-membro querelado. Caso Estado-membro querelado não apresente informações condizentes à solicitação, o Conselho, então, pode nomear Comissão de Inquérito (arts. 26, §§ 2º e 3º). Após designação da Comissão de Inquérito, os Estados-membros, diretamente interessado ou não, em atenção ao princípio de cooperação, podem fornecer à Comissão as informações que possuem pertinentes ao objeto da queixa (art. 27).

36 Ibidem, p. 265.

37 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., p. 268.

A Comissão de Inquérito, ao final de seus trabalhos investigativos, emitirá um relatório contendo suas conclusões e recomendações ao governo denunciado e os prazos para execução dessas medidas (art. 28). Arnaldo Süssekind, ao tratar da liberdade de atuação dessa Comissão, assevera que:

A Comissão de Investigação tem ampla liberdade para instituir o processo: visitar o país onde não estaria sendo aplicada a convenção ratificada, a fim de obter informações *in loco*; ouvir autoridades locais, organizações de empregadores e de trabalhadores e outras pessoas que lhe possam fornecer elementos, etc. [...] o governo denunciado pode solicitar que um representante do Diretor Geral vá a seu país para obter, em razão de *contatos diretos* com as autoridades e os organismos competentes, informações sobre a questão equacionada, destinadas à comissão tripartida do Conselho de Administração encarregado do caso.³⁸

Por fim, vale frisar que compete ao Diretor Geral da RIT transmitir o relatório da Comissão de Inquérito, ao Conselho de Administração e a cada Estado-membro interessado (art. 29, § 1º), que, por sua vez, comunicará ao Diretor-Geral se aceita ou não as recomendações feitas e se deseja submeter o litígio à Corte Internacional de Justiça (art. 29, § 2º). Essas recomendações podem ser confirmadas, alteradas ou anuladas pela Corte (art. 32), sendo sua decisão definitiva e irrecorrível (art. 31).

Caso o Estado-membro querelado não aplique as recomendações da Comissão de Inquérito, nem cumpra a determinação judicial da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que julgar conveniente para assegurar a execução dessas recomendações (art. 33), podendo até solicitar a atuação do Conselho de Segurança da ONU, em caso de extrema excepcionalidade e gravidade.³⁹ Se o Estado-membro denunciado tomar as medidas necessárias ao cumprimento das recomendações da Comissão de Inquérito ou da decisão da Corte, o Conselho de Administração deverá revogar as medidas excepcionais impostas (art. 34).

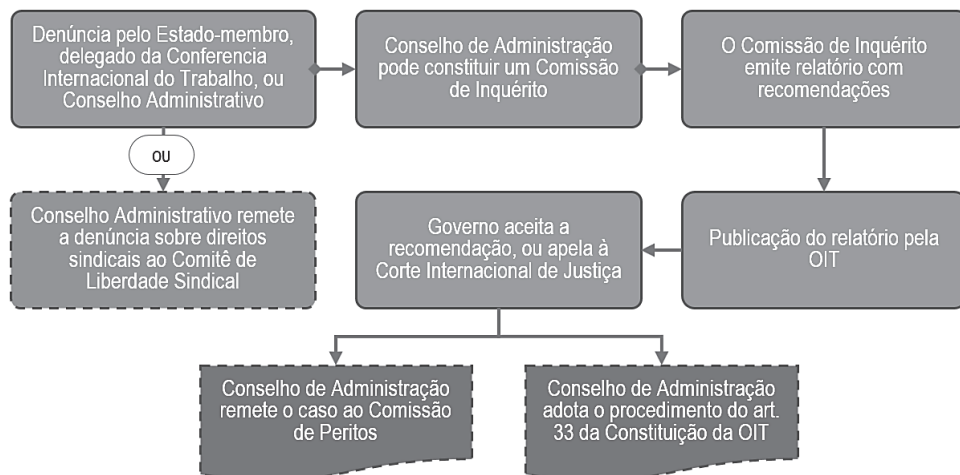
38 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., p. 270.

39 Importante ressaltar que “o alvo perseguido pela OIT não é aplicar sanções aos Estados que a constituem, porém empreender todos os seus esforços e adotar todas as medidas pertinentes visando à efetiva aplicação dos princípios que a alicerçam e das normas aprovadas pela Conferência, sobretudo em relação aos países que ratificaram as correspondentes convenções. [...] Na prática [...] tanto a Conferência, ao aprovar o relatório da Comissão tripartite de aplicação de normas, no qual destaca e lamenta os casos especiais de desrespeito às normas da Constituição da OIT e de convenções ratificadas, como o Conselho de Administração, quando aprova o relatório do Comitê de Liberdade Sindical, no qual lamenta e, às vezes, deplora a violação de direitos sindicais em alguns países – estão, sem dúvida, aplicando sanções morais aos governos apontados. O mesmo resultado da publicação dos relatórios adotados em caso de reclamação ou queixa. Recorda o Diretor Geral da RIT que já se ponderou que a referência a casos de não-aplicação de convenções ratificadas numa ‘lista especial ou em parágrafos especiais constitui uma sanção cuja aplicação carece de base constitucional’, capaz de desestimular os Estados a ratificarem convenções. Outrossim, desvirtua o verdadeiro sentido do sistema de controle, que é o de ‘ajudar os Estados a melhorarem sua legislação nacional sobre a base de diálogo, intercâmbio de experiências e cooperação’”. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., pp. 283-284.

Insta exemplificar alguns casos submetidos à RIT, por meio do procedimento previsto no art. 26, queixas relativas à aplicação da Convenção n. 87 e n. 98 na Grécia, em 1968; na Bolívia, em 1975; no Uruguai, em 1976; na Argentina, em 1977; na Colômbia, em 1998; na Venezuela, em 2004; em Myanmar, em 2010; referente à aplicação das Convenções n. 29, n. 87, n. 95, n. 98, n. 105, na República Dominicana, em 1983; relativa ao cumprimento da Convenção n. 111, na Alemanha, em 1985; relativa à aplicação das Convenções n. 55 e n. 23, n. 53, n. 68, no Panamá, em 1976 e 1978; referente à aplicação das Convenções n. 87, n. 98 e 147, na Suécia, em 1991.⁴⁰

A Figura II exemplifica como ocorre o procedimento especial, no âmbito das queixas.

Figura II: Procedimento especial de queixa (*complaints procedure*).⁴¹



Ao seu turno, a reclamação está disciplinada nos arts. 24 e 25 da Constituição da OIT. A reclamação é dirigida à RIT, por uma organização representativa dos empregadores ou dos trabalhadores, reconhecidas como sujeitos internacionais, sobre a execução insatisfatória de uma convenção ratificada pelo Estado-membro. Assevera Arnaldo Sússekind:

Tais organizações podem ser de âmbito nacional ou internacional; e, tratando-se de organização profissional nacional, não é necessário que a reclamação se refira à inaplicação de convenção ratificada pelo país que tem sede. A Constituição não

40 OIT. *Complaints/Commissions of Inquiry (Art 26)*. Disponível em <<http://goo.gl/vHHsnj>>. Acesso em 05 dez. 2015.

41 ILO. *The complaints procedure*. Disponível em <http://www.ilo.org/global/standards>. Acesso em 15 ago. 2019. Adaptado pelos autores.

estabelece qualquer distinção a respeito; mas exige, evidentemente, que o sujeito de direito da relação processual estabelecida seja uma *pessoa jurídica* (Confederação sindical, sindicato, associação profissional, etc.) e não uma simples organização de fato de empregadores ou de trabalhadores. O objeto da reclamação concerne apenas ao descumprimento de convenção ratificada, porquanto a inobservância das demais obrigações relativas às convenções e das referentes às recomendações somente pode ser arguida por outro Estado-membro, nos termos do art. 30 da Constituição.⁴²

A reclamação só é admitida quando for utilizada a forma escrita, ser apresentada por associação de empregadores ou de trabalhadores com legitimidade ativa; fazer referência específica ao art. 24 da Constituição da OIT; indicar a legitimidade passiva do Estado-membro, a convenção ratificada e a razão pelo qual o Estado-membro não executa satisfatoriamente as obrigações assumidas.

Após admitida a reclamação, o Conselho de Administração designa um comitê tripartite dentre seus membros para apreciar o mérito da questão. O comitê pode: a) solicitar à entidade queixosa informações complementares; b) comunicar ao governo envolvido sobre a reclamação para que elabore sua resposta, bem como solicitar a ele informações suplementares⁴³; e c) convidar um representante da entidade reclamante para comparecer perante o comitê a fim de fornecer, oralmente, outras informações oportunas.

Depois de deliberar sobre questões substanciais, o comitê apresenta suas conclusões e recomendações ao Conselho de Administração, que pode determinar a publicação da reclamação (art. 25). Tais procedimentos também são aplicados às reclamações contra Estados não membros da OIT, desde que ainda vinculados à convenção objeto da demanda.

Em extrema excepcionalidade, o Conselho de Administração pode constituir um comitê ou grupo de trabalho “para realizar investigações e estudos sobre temas de relevo ou a situação de determinado país no que respeita a certos princípios e normas, [...] é imprescindível a prévia concordância do respectivo governo”.⁴⁴

Além disso, insta frisar que no caso do não cumprimento da obrigação de submissão das convenções e recomendações às autoridades competentes, ou seja, das medidas prescritas nos parágrafos 5 b), 6 b) ou 7 b) i) do art. 19º da Cons-

42 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., p. 266.

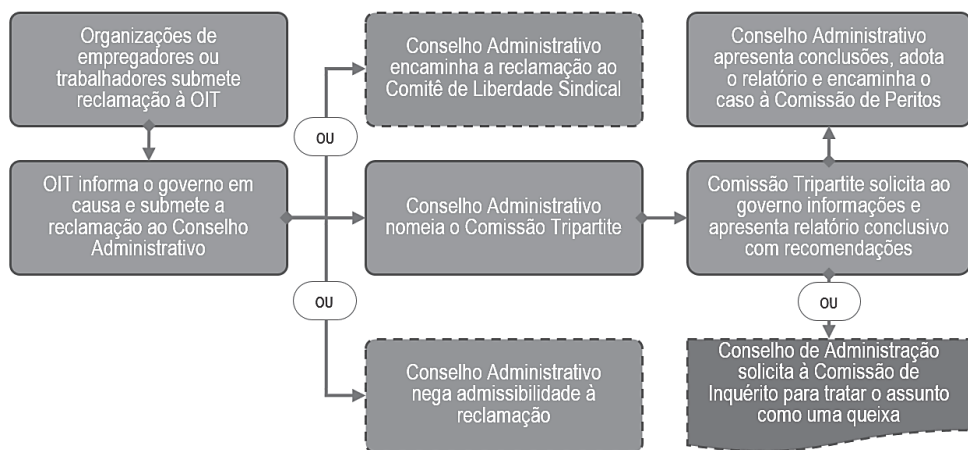
43 Nesse caso o representante governamental pode i) prestar tal declaração por escrito, ii) solicitar ao comitê que seja ouvido um representante do governo, e iii) solicitar a visita de um representante do Diretor-Geral ao seu país com intuito de obter, através de contato direto com as autoridades competentes, informações pertinentes.

44 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional...* op. cit., p. 281.

tituição, qualquer outro Estado-membro terá o direito de recorrer ao Conselho de Administração. Caso o Conselho de Administração entender que o Estado-membro reclamado não tomou as medidas prescritas, comunicará à Conferência Internacional do Trabalho (art. 30).

A Figura III expõe o procedimento especial das reclamações:

Figura III: Procedimento especial de reclamação
(*representations procedure*)⁴⁵.



Vale citar alguns casos submetidos à RIT, por meio do procedimento previsto no art. 24, relativos direito do trabalho, tais como: reclamação relativa à aplicação das Convenções n. 139, n. 148, e n. 155, na Alemanha, em 1987; referente à aplicação das Convenções n. 155 e n. 170, no México, em 2009; relativo ao cumprimento da Convenção n. 155, na Holanda, em 2014; e em Portugal, em 2013 e 2015; referente à aplicação das Convenções n. 155 e n. 161, no Uruguai, em 1996, 1997 e 2005; e sobre a observância da Convenção n. 187, no Chile, em 2013.⁴⁶

CONCLUSÃO

A OIT além de desenvolver papel crucial na internacionalização de normas trabalhistas e na fixação da paz universal através da concretização da justiça social desempenha função de vigilância e controle na efetivação de seus instrumentos normativos.

⁴⁵ ILO. *The representations procedure*. Disponível em <http://www.ilo.org/global/standards>. Acesso em 15 ago. 2019. Adaptado pelos autores.

⁴⁶ OIT. *Representations (Art. 24)*. Disponível em <http://goo.gl/vHHsnj>. Acesso em 05 dez. 2015.

Essa vigilância ocorre via procedimento regular, caracterizado pelo envio de relatórios ou informes de seus Estados-membros e via procedimento especial, configurado pela submissão de denúncias pelas organizações de trabalhadores e empregadores ou pelos próprios Estados-membros.

O procedimento especial compreende: a queixa (*complaint*) e a reclamação (*representations*) previstas, respectivamente, nos arts. 26 a 35 e 24 a 25 da Constituição da OIT. A queixa permite que qualquer Estado-membro; delegado da Conferência Internacional do Trabalho ou Conselho de Administração denuncie outro Estado-membro que embora, tenha ratificado certa convenção, não esteja cumprindo satisfatoriamente as obrigações assumidas. Já a reclamação possibilita que qualquer organização representativa dos empregadores ou dos trabalhadores denuncia a execução insatisfatória de uma convenção ratificada pelo respectivo Estado-membro.

Vê-se, assim, que a OIT pode, entre outras funções, receber e investigar denúncias de violações das leis trabalhistas internacionais assinadas e ratificadas pelos Estados-membros. E, além de sua função normativa, já no âmbito de sua missão de vigilância, a entidade pode diligenciar no sentido de fazer com que país siga suas orientações mediante aplicação excepcional de medidas que entender conveniente, embora desprovida de personalidade supranacional. Tal *permissa* confere relevante papel no cenário internacional, pois viabiliza a concretização de ideais abstratos fixados em suas convenção e recomendações, ou seja, ajuda a construir a justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BACHELET, Michel. *Ingerência ecológica: direito ambiental em questão*. Trad. Fernanda Oliveira. Lisboa: Instituto Piaget, 1995.

FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*, 2. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

GARCIA, Emerson. *Proteção Internacional dos Direitos Humanos: Breves reflexões sobre os sistemas convencional e não-convencional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005;

GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho: prevenção, a salvaguarda do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2008.

ILO. International Labour Organization. *The complaints procedure*. Disponível em <http://www.ilo.org/global/standards>. Acesso em 15 ago. 2019.

_____. International Labour Organization. *The representations procedure*. Disponível em <<http://www.ilo.org/global/standards>>. Acesso em 15 ago. 2019.

_____. International Labour Organization. The regular supervisory process. Disponível em <<http://www.ilo.org/global/standards>>. Acesso em 15 ago. de 2019.

_____. International Labour Organization. Improvements in the standards-related activities of the ILO: *Streamlining of the sending and processing of information and reports* (GB.310/LILS/3/2), pp. 3/4. Disponível em <<https://bit.ly/2nQDTSo>>. Acesso em 15 ago. 2019.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*, 7ª ed., rev., atual., ampl. São Paulo: RT, 2013.

____.; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 81, p. 214-225, 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*, 5ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*. Genebra, 2012, pp. 20-25. Disponível em <www.ilo.org/publns>. Acesso em 15 ago. 2019.

_____. Organização Internacional do Trabalho. *Complaints/Commissions of Inquiry (Art 26)*. Disponível em <<http://goo.gl/vHHsnj>>. Acesso em 05 ago. 2019.

_____. Organização Internacional do Trabalho. *Representations (Art. 24)*. Disponível em <<http://goo.gl/vHHsnj>>. Acesso em 05 ago. 2019.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 14 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: Ltr, 2002.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008.

STF. Supremo Tribunal Federal. RE 466.343-SP. Relator Ministro Cesar Peluso Disponível em <<https://bit.ly/2nWheUQ>>. Acesso em 20 ago. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. HC 90.172-SP. Relator Ministro Gilmar Mendes. Disponível em <<https://bit.ly/2mLOPHh>>. Acesso em 20 ago. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*, 2ª ed. ampl. e atual. até ago. 1998. São Paulo: LTr, 1998.

_____. *Direito Internacional do Trabalho*, 3ª ed. atual. São Paulo: Ltr, 2000.

UN. United Nations. Security Council. Resolution 819 (1993), S/RES/819. Disponível em <[https://undocs.org/S/RES/819\(1993\)](https://undocs.org/S/RES/819(1993))>. Acesso em 20 ago. 2019.