

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

O DESENROLAR HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SEU PAPEL NA ATUALIDADE

Priscila Caneparo dos Anjos¹

RESUMO: O presente trabalho procura analisar, dentro de uma ótica do direito internacional, o desenrolar histórico da Organização Internacional do Trabalho.. Divide-se, nesse sentido, entre os principais aspectos que compõem essa organização, quais sejam: a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. Dá-se, ainda, atenção ao desenrolar histórico dos séculos XIX e XX, que permitiram e consagraram a necessidade de uma organização que viesse a tratar dos direitos humanos no âmbito trabalhista. Avaliam-se, ainda, os principais pontos da Organização, em um aspecto prático. Conclui-se que, em um mundo cada vez mais globalizado e com suas fronteiras dissolvidas devido às relações humanas, indispensável se faz a presença da Organização Internacional do Trabalho.

Abstract: This paper analyzes, within a perspective of international law, the historical unfolding of the International Labour Organization .. It is divided in this sense among the main aspects that make up that organization, namely: the International Labour Conference, the Board of Directors and the International Labour Office. It was also give attention to the historical course of the nineteenth and twentieth centuries, which allowed and consecrated the need for an organization that would treat human rights in the workplace. Also are evaluating the main points of the Organization, in a practical aspect. We conclude that, in an increasingly globalized and their borders dissolved due to human essential relations world is the presence of the International Labour Organisation.

PALAVRAS-CHAVE: Organização Internacional do Trabalho; Direitos Humanos e Trabalhistas

KEYWORDS: International Labour Organization, Human Rights and Labor

CÓDIGO DOI: 10.18835/1806-1771/jurídica.uniandrade.n20v1p230-250.

1. Introdução

Em tempos modernos, as organizações internacionais possuem papéis decisivos na estrutura da sociedade internacional, onde não mais apenas os Estados, mas sim estas próprias figuras institucionais passam a ser sujeitos de direitos e obrigações em um plano internacional.

¹Doutoranda em Direito das Relações Econômicas Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito das Relações Econômicas Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; advogada e professora. Endereço eletrônico: pricaneparo5@yahoo.com.br.

Assim sendo, pode-se destacar a Organização Internacional do Trabalho como sendo a primeira organização, em moldes atuais, a desempenhar um papel incisivo e definitivo para a construção e permanência das organizações internacionais, em um contexto universal.

Dessa maneira, indispensável se faz o estudo de alguns terrenos que permitiram a criação da própria Organização Internacional do Trabalho, pautando-se, especialmente, em seu contexto histórico, a conjuntura, em termos gerais, que se deu seu desenvolvimento, os principais acontecimentos, dentro e fora de sua estrutura que facilitaram e solidificaram a sua estruturação, entre outros aspectos.

Ainda, acaba por ser indispensável a análise de suas principais características e, especialmente, de sua composição orgânica, citando-se seus órgãos e suas principais atribuições.

Finalmente, em decorrência do estudo de tais pontos, acredita-se ser possível o entendimento da própria Organização Internacional do Trabalho e mais: as bases para a criação do ramo composto pelas organizações internacionais.

2. As Origens Históricas da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) fora criada para enfrentar as mudanças da sociedade, advindas a partir da Revolução Francesa, sendo que os trabalhadores viviam, na prática, o falso moralismo dos ideais advindos de tal revolução, quais sejam, a liberdade e a igualdade. Assim, pode-se dizer que, desde seus primórdios, a OIT preocupou-se com o ser humano em si, em especial na consolidação e efetivação daqueles direitos humanos considerados como sendo de segunda geração (direitos sociais, especialmente).

A OIT tem as suas origens na matriz social da Europa e da América do Norte do século XIX. Estas regiões assistiram ao nascimento da Revolução Industrial, que gerou um extraordinário desenvolvimento econômico, muitas vezes à custa de um sofrimento humano intolerável e graves problemas sociais. A ideia de uma legislação internacional do trabalho surgiu logo no início do século XIX em resposta às preocupações de ordem moral e econômica associadas ao custo humano da Revolução Industrial. No que tange à Revolução Industrial, pode-se dizer que:

Revolução Industrial, que se desenvolveu também a partir do final do século XVIII, evidenciou a cruel realidade da aplicação desses postulados às relações de trabalho. O

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

incremento da máquina a vapor substituiu braços humanos e desequilibrou a oferta e a procura de trabalho – desequilíbrio que se acentuou pelo fato de que mulheres e crianças, cada vez em maior número, passaram a procurar emprego, a fim de melhorar a receita familiar, aceitando salários inferiores aos dos homens.²

Diz-se que já no século XIX iniciaram-se os trabalhos para a criação de uma entidade de defesa de direitos trabalhistas e de luta pela justiça social.

2.1 O Século XIX

Assim sendo, em 1818, Robert Owen, um industrial inglês, solicitou medidas protetoras para os trabalhadores e a formação de uma Comissão Social durante o Congresso da Santa Aliança, na Alemanha. Ele havia verificado, na indústria de fios de algodão, que um toque humanista motiva os trabalhadores, melhorando potencialmente os lucros aos sócios da fábrica. Apesar de todo o seu esforço para a captação de um enfoque social no trabalho humano, não fora bem aceito na Inglaterra, acabando por ser expulso.

Mesmo assim, Owen teve sua contribuição no advento da legislação e proteção ao trabalho e na internacionalização destas normas, a partir de duas situações, como bem se verifica a seguir:

(...) o ressurgimento, sob várias formas, das *trade unions* inglesas e das batalhas que travaram para a obtenção de leis imperativas de proteção ao trabalho, o que levou o Parlamento Britânico a revogar, em 1924, proibições contidas nas leis de 1799 e 1800 e a *tolerar o sindicalismo*, embora sem atribuir personalidade jurídica às *trade unions*. (...) O sindicalismo, iniciado na Inglaterra, logo se expandiu para a França, Alemanha, Itália, Estados Unidos e outros países industrializados. (...) A proposta feita por Owen, em 1818, ao Congresso de Aix – la – Chapelle, convidando os Governos da Europa a estabelecer um limite legal internacional da jornada de trabalho. (...) instituindo direitos irrenunciáveis em favor dos trabalhadores (...).³

Do outro lado, na França, no período de 1831 – 1834, observaram-se algumas revoltas, especialmente dos operários das fábricas de seda de Lyon, conhecidos como “canuts”, requerendo melhores condições de trabalho. Acontece que esses levantes vieram a ser sufocados de forma violenta por parte do governo.

Ainda na França, entre os anos de 1838 – 1859, o industrial Daniel le Grand retomou as ideias de Robert Owen, vindo a apoiar uma legislação progressista no domínio social e laboral,

² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 83.

³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 85.

propondo melhores condições de trabalho aos operários das fábricas. Como bem argumenta Sússekind⁴:

Mas foi o industrial alsaciano *Daniel le Grand* quem desenvolveu, desde 1841, ação meritória e contínua, com indiscutível sucesso, visando à internacionalização das normas social – trabalhistas. Ele advogou a instituição de “um direito internacional para proteger as classes operárias contra o trabalho prematuro e excessivo, causa principal e fundamental do seu enfraquecimento físico, de sua degradação moral e da privação em que se vive”.

Já em 1864, há a fundação da Primeira Internacional Operária em Londres. A Primeira Internacional não foi um partido, tendo um caráter de frente única operária entre dirigentes políticos, marxistas, anarquistas e sindicalistas. Então, a partir desta data, dirigiu-se uma grande luta pela reforma dos direitos políticos na Inglaterra, tendo sido feita uma campanha em toda a Europa, por uma legislação trabalhista mais progressiva, impulsionando a organização sindical em vários países. Igualmente, em 1866, há o reclame, no I Congresso Internacional Operário, por uma legislação trabalhista internacional, especialmente por conta da grave crise econômica instaurada neste ano.

Então, no contexto de reivindicações operárias, a Alemanha, já nos anos de 1890, adota a primeira legislação social na Europa. Analisa-se que Bismarck, o “chanceler de ferro alemão”, a partir de 1881, impulsiona uma legislação social, por influencia de Ferdinand Lassalle, convencido de que apenas a ação do Estado pode fazer oposição e neutralizar as ideias revolucionárias. As leis que propugna são a lei de acidentes de trabalho, o reconhecimento dos sindicatos, o seguro doença, acidente ou invalidez, ente outras.

Do outro lado do atlântico, no ano de 1886, veio a ocorrer a Revolta de Haymarket, em Chicago, onde durante uma manifestação pacífica a favor do regime de 8 horas de trabalho, uma bomba estourou junto ao local, matando alguns policiais que, instantaneamente, abriram fogo contra os manifestantes. Esta revolta é considerada como uma das origens das comemorações internacionais do 1º de Maio.

Em 1889, há a fundação da Segunda Internacional de Paris. Neste, discutiu-se a proposta de uma legislação internacional baseada na jornada de trabalho de oito horas, entre outras reivindicações, e a abolição dos exércitos nacionais. Esta nova Internacional caracterizou-se por manter reuniões periódicas, envolvendo as diversas tendências socialistas onde se decidiam

⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 86.

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

resoluções a serem cumpridas por todos os partidos nacionais, contudo, respeitando as autonomias nacionais destes mesmos partidos. De maneira apenas didática, reproduz-se a cronologia das Internacionais:

- 1888 - Organização para o congresso de comemoração do centenário da queda da Bastilha
- 1889 - Congresso de Paris, o primeiro da Internacional Socialista
- 1º de maio de 1890 - Manifestação em favor da jornada de oito horas
- 1891 - Congresso de Bruxelas
- 1893 - Congresso de Zurique
- 1896 - Congresso de Londres; expulsão definitiva dos anarquistas
- 1900 - Congresso de Paris, criação do BSI
- 1904 - Congresso de Amsterdã; criação da CSI
- 1907 - Congresso de Stuttgart
- 1914 - Congresso de Viena

Com as diversas manifestações e as pressões populares no interior dos Estados, em 1890, representantes de 14 países reuniram-se em Berlim para a formulação de sugestões que influiriam nas legislações nacionais sobre temas trabalhistas.

No final deste século, então, em 1900, a Conferência de Paris cria a Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores, sendo um organismo percussor da própria OIT. Esta teve a missão de traduzir e publicar a legislação social de diferentes países, nascendo a “Série Legislativa”, publicada, inclusive hoje, pela OIT.

Adentrando ao século XX então, após a Primeira Guerra Mundial – e com a consequente Conferência da Paz -, o texto do Tratado de Versalles incluiu a constituição da Organização Internacional do Trabalho, que tinha sob sua égide a defesa dos direitos humanos e a garantia da harmonia entre os povos.

2.2 O Século XX

No ano de 1906, ocorrera a Conferência de Berna, a qual adotou as primeiras convenções internacionais que reduzem o emprego do fósforo branco tóxico na fabricação de “cerillas” e a proibição do trabalho noturno das mulheres na indústria.

Apesar de todos os avanços, no campo das legislações trabalhistas, com a eclosão, em 1914, da Primeira Guerra Mundial, houve uma inércia, uma vez que não ocorreram adoções de novas convenções acerca de tal tema, até que esse evento cessasse.

3. O Nascimento da Organização Internacional do Trabalho

Com o final da Primeira Guerra Mundial, então, no ano de 1919, houve o nascimento e a criação da Organização Internacional do Trabalho, prevista na Conferência da Paz. Sua constituição converteu-se na Parte XIII⁵ do Tratado de Versalhes, que deu fim à referida Guerra. Nesse marco histórico, ocorreram muitas reivindicações e movimentos socialistas que buscavam soluções e melhorias em vários aspectos.

Pontua-se que, nesse momento, com a criação da OIT, surge, igualmente, o Direito Internacional do Trabalho, que, segundo Arnaldo Süssekind, tem por finalidade: *universalizar os princípios de justiça social e, na medida do possível, uniformizar as correspondentes normas jurídicas; estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais; incrementar a cooperação internacional, visando à melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico – econômico e progresso social.*

A criação da OIT dependeu de determinados argumentos humanitários, políticos e econômicos⁶ em favor da definição de normas internacionais do trabalho, já referidos no Preâmbulo da Constituição de 1919, o qual começa dizendo que *só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social.* Nesse momento, passa-se à análise de tais argumentos.

⁵ Em seu preâmbulo, diz-se que: “Considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal e que tal paz não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; em atenção a que existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações, e que origina tal descontentamento que a paz e a harmonia universais correm perigo; em vista de que é urgente melhorar essas condições (por exemplo, no que concerne à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, ao aproveitamento da mão – de – obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições convenientes de existência, à proteção dos trabalhadores contra enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes resultantes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas); - tendo presente que a não – adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países; - as Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz duradoura e mundial, convencionaram o que segue.”

⁶ Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01a_pt.htm. Acesso em: 19 de outubro de 2010.

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

No que tange à sua justificativa política, pode-se dizer que seu foco plaina na questão da eliminação das diferenças sociais para a manutenção da paz. Entende-se que, caso as condições de vida dos trabalhadores não melhorassem, esses, em número cada vez maior por conta do processo de industrialização, criariam, certamente, certos distúrbios sociais, podendo mesmo fomentar a revolução. No preâmbulo da Carta Constitutiva da OIT, diz-se que a injustiça social gera um *descontentamento que a paz e a harmonia universais são colocados em perigo*.

Adentrando à segunda justificativa, de cunho humanitário, entende-se que essa visava proporcionar o mínimo de dignidade aos trabalhadores, além de tender a minimizar os trabalhos injustos. Demonstrou-se ser necessária a criação de tal organização, nesse sentido, uma vez que as condições a que se encontravam sujeitos os trabalhadores, cada vez mais numerosos e explorados, sem qualquer consideração pela sua saúde, vida familiar ou desenvolvimento, retratavam-se, cada vez mais, intoleráveis. Segundo o Preâmbulo da Constituição da Organização, *existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e privações*.

Por fim, o último motivo, de natureza econômica, tendia à obstar as diferenças regionais, possibilitando a aproximação dos Estados. Em virtude dos inevitáveis efeitos de uma reforma social sobre os custos de produção, qualquer setor ou Estado que pretendesse implementá-la ficaria em desvantagem concorrencial em face aos outros. Assim, o Preâmbulo, novamente, afirma: *a não adoção por uma nação de um regime de trabalho realmente humano é um obstáculo para os esforços das outras nações que desejam melhorar a condição dos trabalhadores nos seus próprios países*.

Ainda que de maneira reflexa, podem ser encontrados motivos de caráter técnico, advindos da própria internacionalização dos direitos humanos, influenciando, até mesmo, as legislações trabalhistas internas dos Estados, como bem pontua Valério de Oliveira Mazzuoli⁷:

Sendo o direito do trabalho um direito de cunho social – e, portanto, integrante do núcleo material dos direitos humanos –, é mais do que compreensível que suas normas (internas e internacionais) extrapolem as questões meramente ligadas às condições de trabalho e ao direito previdenciário do trabalhador, para atingir também o exame de questões econômicas, agrárias, técnicas, administrativas, educacionais, culturais e ambientais, que retratam assim o atual dimensionamento do direito internacional do trabalho.

⁷ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 794.

Adentrando à Constituição da OIT propriamente dita, precisa-se que esta fora redigida entre Janeiro e Abril do ano de 1919, pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, constituída pelo Tratado de Versalhes.

Tal Comissão era composta por representantes de nove Estados, quais sejam, Bélgica, Cuba, Checoslováquia, Estados Unidos, França, Itália, Japão, Polônia e Reino Unido, sendo presidida por Samuel Gompers, presidente da Federação Americana do Trabalho (*American Federation of Labour – AFL*). A Comissão em questão deu origem a uma organização internacional tripartida, sendo a única organização em tais moldes, uma vez que os órgãos executivos foram compostos por representantes de governos, empregadores e trabalhadores.

Nesse momento, não havia a principal organização internacional que hoje se conhece, a Organização das Nações Unidas, e, havendo apenas a Sociedade das Nações, pôde-se perceber que enquanto esta ultima sentiu sérias dificuldades para se consolidar, a OIT se desenvolveu rapidamente, especialmente graças à competência de seu primeiro Diretor, Albert Thomas, ao empenho do seu Secretariado no estabelecimento de um diálogo interativo com os ministros do Trabalho dos Estados Membros, além do dinamismo da I Conferência Internacional do Trabalho, que fora realizada concomitantemente à criação da Organização e contou com a adoção de seis convenções.

Além disso, para comprovar o grande entusiasmo e eficácia da OIT, já no seu primeiro ano de funcionamento, foram adotadas nove convenções e dez recomendações.

Precisa-se que, no início de seus trabalhos, a OIT preocupou-se com a criação de normas que visavam, sobretudo, as condições de trabalho, sendo que já na sua primeira convenção, adotada no ano de 1919, tratou logo de regulamentar a duração do trabalho, tendo estabelecido o dia de trabalho de oito horas diárias, não podendo exceder o trabalho em 48 horas semanais. Como muito bem argumentou Júlio César Leite⁸:

A pressão sindical transnacional foi a causa eficiente da instituição, nos vários contextos, de uma legislação adequada a proteger os hipossuficientes sob o ponto de vista econômico na relação de trabalho. Foi e continua sendo, aliás. Se as nações européias, pioneiras do Direito do Trabalho, desfrutaram de equivalente grau de desenvolvimento econômico à época da implantação desse ramo jurídico, que se fez como ressaltado, por pressões que transbordavam os limites nacionais, a disciplina

⁸ LEITE, Júlio César do Prado. **As Garantias no Emprego em Vigor**. São Paulo: Revista LTr Legislação do Trabalho. v.59, n.12, dezembro/1995.

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

protetora vai se estendendo pelos países menos desenvolvidos, e, na medida em que suporte a respectiva economia, por legítima pressão externa, agora já institucionalizada pela Organização Internacional do Trabalho e pelos vários organismos sindicais internacionais.

Já em 1925, as convenções e recomendações advindas da OIT trataram de determinar aspectos relevantes acerca da segurança social e, em 1926, a Conferência Internacional do Trabalho criou um inovador sistema de controle de aplicação das normas, o qual perdura até atualmente.

Fora criada uma Comissão de Peritos, composta por juristas independentes, cuja missão consistia em examinar os relatórios apresentados pelos governos sobre a aplicação das convenções por eles já ratificados. Todos os anos, a Comissão apresentava o seu próprio relatório à Conferência. Desde então, o seu mandato passou igualmente a abranger os relatórios sobre convenções não ratificadas e recomendações.

Em 1930, há o desenvolvimento de uma nova Comissão, a qual buscou, de maneira enérgica, uma progressiva abolição do trabalho forçado, obrigatório e escravo entre os Estados.

Acontece que, mesmo com a presença da Organização, o desemprego massivo causado pela Grande Depressão não fora controlado. Assim sendo, em 1932, após um mandato de treze anos, durante o qual assegurou uma forte presença na OIT em todo o mundo, Albert Thomas faleceu e o seu sucessor, Harold Butler, confrontou-se com o problema em tona.

Durante este período, representantes dos trabalhadores e empregadores debateram ideais antagônicas sobre o tema da redução da duração do trabalho, sem resultados significativos. Mas, em 1934, a OIT presenciou uma grande vitória em seu rumo: sob a presidência de Franklin D. Roosevelt, os Estados, que não pertenciam à Sociedade das Nações, tornaram-se membros efetivos da OIT.

O problema é que o mundo tendia à uma nova guerra, e, então, em agosto de 1940, a situação da Suíça (Genebra, mais especificamente), no centro de uma Europa em guerra, levou o Diretor John Winant, a deslocar provisoriamente a OIT para Montreal, no Canadá.

Por consequência da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou, em 1944, a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição, a qual veio reafirmar os objetivos fundamentais da Organização.

Esta Declaração fora objeto da II Conferência da OIT, e fora nesse momento que se declarou a célebre frase: *todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem estar*

material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, e de segurança econômica e em igualdade de oportunidades.”

Ainda hoje, a Declaração da Filadélfia – a qual antecedeu e serviu de molde na criação das Organizações das Nações Unidas e na redação da Declaração Universal dos Direitos do Homem – constitui a Carta dos Fins e Objetivos da OIT, consagrando, especialmente, os seguintes princípios:

- o trabalho não é uma mercadoria;
- a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais.

Tendo em vista a importância dessa Organização, já no ano de 1946, a Organização Internacional do Trabalho⁹ viera a ser a primeira organização especializada a associar-se a então recém constituída Organização das Nações Unidas (ONU), âmbito do seu Conselho Econômico e Social. Assim sendo, entende-se que a natureza jurídica da OIT vem a ser como agência especializada, vinculada à ONU.

Importante, neste ponto, faz-se referir às relações jurídicas advindas do acordo entre a ONU e a OIT, que, segundo Sússekind¹⁰, são assim enumeradas:

- 1) o direito de representação, sem direito a voto, das Nações Unidas nas reuniões promovidas pela OIT: Conferência, Conselho de Administração, comissões especiais e quaisquer outras reuniões;
- 2) o direito de a OIT participar, também sem direito a voto, das reuniões do Conselho Econômico e Social da ONU, nas suas comissões e comitês, em relação às questões em que tenha interesse;

⁹ Segundo Francisco Rezek, a Organização Internacional do Trabalho enquadra-se na categoria de organização internacional de alcance universal, com domínio específico.

¹⁰ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. pp. 113 – 114.

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

- 3) a inclusão na ordem do dia do Conselho de Administração da OIT, na do Conselho Econômico e Social e suas Comissões e na do Conselho de Administração Fiduciária da ONU de questões propostas, respectivamente, pela ONU e pela OIT;
- 4) o compromisso da OIT de adotar as medidas necessárias para submeter, tão prontamente quando possível, ao Conselho de Administração, à Conferência ou a outro dos seus órgãos, conforme seja apropriado, as recomendações formais que a Assembleia Geral e o Conselho Econômico e Social da ONU lhe façam.
- 5) o compromisso de colaborar em toda medida necessária, a fim de tornar efetiva a coordenação das atividades dos organismos especializados internacionais e a ONU
- 6) o estabelecimento do mais amplo intercâmbio de informações e documentos, salvo os de natureza confidencial;
- 7) a cooperação da OIT com o Conselho de Segurança Social e o Conselho de Administração Fiduciária da ONU;
- 8) a cooperação da OIT com suas Nações Unidas para promover o bem – estar e o desenvolvimento dos povos dos territórios sem Governos próprios;
- 9) o reconhecimento da Corte Internacional de Justiça como órgão consultivo da OIT sobre questões jurídicas ocorridas no âmbito de suas atividades, a que deverá prestar todas as informações de que carecer para solução dos casos que lhe forem submetidos.

Discute-se que o fim da Segunda Guerra, especialmente com a decorrente associação à ONU, marcou uma nova era à OIT. A eleição do americano David Morse, para o cargo de Diretor Geral da organização, em 1948, coincidiu com o reforço da atividade da organização no domínio do trabalho e com o lançamento de cooperação técnica.

As convenções adotada após a Segunda Guerra Mundial, centravam-se, especialmente, nos direitos humanos (liberdade sindical, eliminação do trabalho forçado e da discriminação), bem como em questões mais técnicas, relacionados com o trabalho.

Ainda em 1948, a OIT adotou uma importante Convenção, de nº 87¹¹, em São Francisco, sobre liberdade sindical, que reconhecia formalmente o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se associarem, de forma livre e independente.

Em decorrência de tal Convenção, posteriormente, viera a ser criado um comitê especial tripartido, o Comitê da Liberdade Sindical, com o objetivo de promover a plena aplicação deste direito fundamental no mundo do trabalho, vindo a tratar, ao longo das últimas cinco décadas, mais de 2.000 casos.

Juntamente com o Programa Ampliado de Assistência Técnica das Nações Unidas, em 1950, a OIT proporcionou um novo impulso à cooperação com os países em desenvolvimento. Em 1951, a OIT adota a Convenção de nº 100, relativamente à igualdade de remuneração entre homens e mulheres para um trabalho de igual valor e, já em 1957, adota a Convenção de nº 105, determinando a abolição do trabalho forçado em todas as suas formas.

No ano de 1960, a OIT cria, em Genebra, Suíça, o Instituto Internacional de Estudos do Trabalho e, em 1965, inaugura o Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim, Itália.

Pode-se dizer que durante os vinte e dois anos de mandato de David Morse, o número de países membros duplicou, a Organização assumiu o seu caráter universal, os países industrializados tornaram-se uma minoria face aos países em desenvolvimento, o valor do orçamento aumento cinco vezes e o número de funcionários da Organização quadruplicou.

Mas fora no ano de seu 50º aniversário, em 1969 que a Organização atingiu o seu mais alto valor, ao receber o Prêmio Nobel da Paz. O presidente do Comitê do Prêmio Nobel afirmou que *a OIT teve uma influência duradoura sobre a legislação de todos os países, sendo ainda uma das raras criações institucionais de que a raça humana pode se orgulhar.*

Então, em 1970, Wilfred Jenks, um dos autores da Declaração de Filadélfia e um dos principais arquitetos do procedimento especial de exame de queixas da violação da liberdade sindical, foi eleito para o cargo de Diretor Geral.

Nesse período, a OIT fez avanços no desenvolvimento de padrões e mecanismos para supervisão de aplicação de suas normas, particularmente na promoção da liberdade de associação.

Entre os anos de 1974 – 1989, sob o comando do Diretor Geral Francis Blachard, conseguiu-se evitar que a OIT fosse gravemente afetada pela crise desencadeada após a saída

¹¹ C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>. Acesso em: 19 de outubro de 2013.

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

temporária dos Estados Unidos da Organização (entre 1977 e 1980), além de ter, nessa mesma época, desempenhado um papel fundamental na emancipação da Polônia do domínio comunista, apoiando incondicionalmente a legitimidade do sindicato Solidarnosc, com fundamento no respeito pela Convenção n° 87 sobre a liberdade sindical, a qual a Polônia havia ratificado em 1957.

Após, em 1988, encontrou-se na posição de Diretor Geral da Organização o belga Michel Hansenne. Este fora o primeiro Diretor Geral após o término da Guerra Fria, tendo implantado um curso de descentralização das atividades outrora jamais visto, além dos limites de Genebra, sede da organização.

Fora, ainda nesse período, que a Declaração da OIT, relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1988, assinalou a reafirmação universal da obrigação, imposta a todos os países membros da Organização, de respeitar, promover e aplicar os princípios relativos aos direitos fundamentais, objetos de algumas convenções da OIT, ainda que não as tivesse ratificado. Estes direitos abrangem, nomeadamente, a liberdade de associação (liberdade sindical), o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação de discriminação em matéria de emprego e de profissão.

Descreve-se que em 1991, a OIT reuniu esforços e veio a adotar uma nova estratégia na luta contra o trabalho infantil, através do Programa OIT-IPEC. Essa fora possível a partir do implemento de duas Convenções complementares, quais sejam: Convenção n° 138, a qual trata sobre a idade mínima para se adentrar ao mercado de trabalho e nele permanecer; Convenção n° 182, sobre as piores formas de trabalho.

Em 1992, além de aprimorar todos os outros trabalhos que estavam sendo desenvolvidos no seio da Organização, a OIT veio, através da Conferência Internacional do Trabalho, aprovar a nova política de associação ativa.

Em 1998, foi adotada a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados membros, como anteriormente já havia sido citado.

Posteriormente, em março de 1999, o novo Diretor Geral, o chileno Juan Somavia, subscreveu o consenso internacional sobre a promoção do conceito de sociedades abertas e economias abertas, desde que *gere benefícios reais para o homem comum e para a sua família*. Além disso, procurou *modernizar e orientar a estrutura tripartida com o objetivo de impor os valores da OIT no novo contexto mundial*, face aos desafios da globalização. Fora o primeiro representante do hemisfério sul a dirigir a Organização, sendo que durante o seu mandato, o BIT adotou os conceitos de “trabalho digno” e de “globalização justa”.

Ainda, nesse mesmo ano, a Conferência veio a adotar uma nova Convenção relativa à proibição e imediata eliminação das piores formas de trabalho do infantil.

Pode-se dizer que, desde 1999, a OIT trabalha pela manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processo de globalização, através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e equidade social.

Além disso, para o século XXI, a OIT tende a passar por uma nova adaptação a um mundo globalizado, onde fronteiras nacionais são cada dia mais tênues e a economia global exclui milhões de pessoas do mercado de trabalho mundial.

Para tanto, já em 2002, a OIT desenvolveu uma Comissão Global sobre as Dimensões Sociais da Globalização e, em 2008, adotou a Declaração para uma Globalização Justa, sendo este documento o terceiro maior em número de princípios e políticas desde a constituição da OIT, em 1919. Baseado na Declaração da Filadélfia e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, fora resultado de consultas tripartidas (Estados, empregadores e trabalhadores), vindo a reafirmar, mais uma vez, os valores da organização.

Por fim, no seu aniversário de 90 anos, em 2009, a OIT veio a focar seus esforços e trabalhos numa resposta à crise global então instaurada.

4. A Estrutura da Organização Internacional do Trabalho

A estrutura básica da Organização Internacional do Trabalho divide-se em: Conferência Internacional do Trabalho ou Assembléia Geral; Conselho de Administração; e Repartição Internacional do Trabalho.

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

Além disso, a OIT é composta por uma rede de 5 escritórios regionais e 26 escritórios de área, além de 12 equipes técnicas multidisciplinares de apoio a esses escritórios e 11 correspondentes nacionais que sustentam, de forma parcialmente descentralizada, a execução e administração dos programas, projetos e atividades de cooperação técnica e de reuniões regionais, sub – regionais e nacionais.

Ainda, integra a referida Organização, com relativa autonomia, o Instituto Internacional de Estudos Sociais e o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico.

4.1 A Conferência Internacional do Trabalho ou Assembléia Geral

Primeiramente, antes de se adentrar à Conferência Internacional do Trabalho propriamente dita, que funciona como a Assembléia Geral da Organização, faz-se necessário discorrer um pouco acerca da estrutura tripartida da OIT, ou seja, sobre a cooperação entre os empregadores, trabalhadores e governos.

Pontua-se que a OIT constitui, desde sempre, um fórum para os governos e parceiros sociais dos seus 180 Estados membros poderem discutir, livre e abertamente, as suas experiências e comparar políticas nacionais. Graças à sua estrutura tripartida, a OIT é a única organização mundial em que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores participam na definição das políticas e dos programas igualmente com os governos. Como bem explica Sússekind¹²:

Como regra, quase absoluta, os órgãos colegiados são constituídos de representantes de governos, de associações sindicais de trabalhadores e de organizações de empregadores. Somente não possuem representação classista os órgãos que concernem interesses específicos de governos e o exame exclusivo de questões técnicas ou jurídicas.

Dessa maneira, a OIT incentiva o tripartismo no seio dos Estados membros, por intermédio da promoção de um diálogo social entre os sindicatos e os empregadores, com vista à formulação e, em certos casos, à implementação de políticas nacionais em variados domínios, tais como o domínio social e econômico.

¹² SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 148.

Cada país membro tem direito de se fazer representar na Conferência Internacional do Trabalho por quatro delegados: dois representando o governo, um representando a classe dos trabalhadores e, outro, a dos empregadores. Cada um destes delegados pode intervir e votar com total independência. Essa independência faz com que seja possível que ambas as classes votem contra cada uma ou, ambas ainda, votem diferentemente da forma votada pelo seu governo.

Sublinha-se que, assim sendo, cada Estado Membro da Organização tem direito a quatro votos, sendo que a classe dos empregadores só pode vir a votar se houver, também, voto da classe dos trabalhadores e vice – versa.

A Conferência Internacional do Trabalho reúne-se, todos os anos, em junho, em Genebra, Suíça. Os delegados são acompanhados por consultores técnicos, sendo que, além dos delegados dos governos, os Ministros do Trabalho de cada Estado Membro também participam e intervêm, geralmente, na Conferência.

Exalta ser a Conferência um fórum para o debate, a nível internacional, sobre questões laborais, problemas sociais e normas internacionais do trabalho, definindo, ainda, políticas gerais da Organização.

Ainda, a cada dois anos, adota a Conferência um programa de trabalho e orçamentos bienais da OIT, sendo estes financiados pelos governos dos Estados Membros da Organização.

Além de todas essas atribuições, é nesta Conferência que são tomadas as deliberações da OIT, sendo emitidas Convenções e Recomendações, tendentes a serem observadas e cumpridas por toda a sociedade mundial. Para que assim seja, necessário se faz com que haja duas sessões seguidas, levando em média 2 anos para a aprovação de cada uma delas, para então, serem aprovadas definitivamente. De maneira ampla, pode-se assim definir a Conferência Internacional do Trabalho:

A Conferência é a assembléia geral de todos os Estados – membros da OIT. Como órgão supremo da Organização, traça as diretrizes gerais da política social a ser observada; elabora, por meio de convenções e recomendações, a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhe são conexas; adota resoluções sobre problemas que concernem, direta ou indiretamente, às suas finalidades e competência; decide os pedidos de admissão na entidade, oriundos de países que não pertencem à ONU; aprova o orçamento da organização; resolve as questões atinentes à inobservância das normas constitucionais e das convenções ratificadas, por parte dos Estados – membros, etc. A atividade normativa se instrumentaliza em *convenções* e *recomendações*, cuja aprovação exige dois terços de votos dos delegados presentes (art. 19, § 2º, da Const.) Já as *resoluções* são aprovadas por maioria simples, desde que o

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

total de votos não seja inferior à metade do número de delegados presentes à respectiva reunião (art. 17, § 3º, da Const.).¹³

A principal diferença entre as Convenções e as Recomendações é que as primeiras, as Convenções, são regras gerais, estabelecidas por este órgão, com caráter obrigatório para os Estados que as recepcionem em seus ordenamentos internos, após terem sido apoiadas por dois terços dos delegados presentes. Já a recomendação vem a ser um próprio protótipo de Convenção, a qual não obteve esse quorum para assim ser classificada. Então, possui força apenas de sugestão, sendo facultativa e não criando qualquer direito ou obrigação.

4.2 O Conselho de Administração

O Conselho de Administração da OIT é formado por 56 membros, sendo que, destes, 28 são representantes do governo, 14 dos trabalhadores e 14 dos empregadores, sendo uma administração do órgão em nível superior, possuindo funções de órgão executivo e administrador.

Dez dos postos governamentais são ocupados permanentemente por países de maior importância industrial, sendo eles: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia. Já os representantes dos demais países são eleitos a cada três anos pelos delegados governamentais na Conferência, de acordo com a distribuição geográfica. Os empregadores e os trabalhadores elegem seus próprios representantes em colégios eleitorais separados.

Além disso, o Conselho de Administração é um secretariado permanente da OIT, reunindo-se três vezes por ano, sendo o principal órgão para determinação da própria atividade da Organização, tomando decisões sobre as medidas necessárias para a implementação da política da OIT, elabora o projeto do programa de trabalho e do orçamento, que é posteriormente submetido à aprovação da Conferência e, ainda, elege, a cada cinco anos, o Direito Geral da OIT. De maneira ampla, pode assim ser descrito:

O CA é o órgão executivo colegiado, de composição tripartite, que administra em nível superior, a OIT. Compete-lhe adotar decisões sobre a política da Organização e, especialmente, fixar a data, o local e a ordem do dia das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho, das conferências regionais e das conferências técnicas;

¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 153.

Priscila Caneparo dos Anjos

designar os 10 Estados de maior importância industrial, que o integram na qualidade de membros não – eleitos eleger o Diretor Geral da RIT e supervisionar as atividades da Repartição, elaborar o projeto de programa e orçamento da Organização; instituir comissões permanentes ou especiais e fixar data, local e ordem do dia das suas reuniões, tomar medidas apropriadas sobre as resoluções e proposições adotadas pelas conferências regionais, conferências técnicas, comissões de indústria e análogas e os relatórios oriundos de comissões e reuniões especiais; deliberar sobre os relatórios e conclusões das suas comissões internas, inclusive os do Comitê de Liberdade Sindical, atinentes às queixas por violação de direitos sindicais; aprovar o formulário de perguntas sobre cada convenção, que devam ser respondidas nos relatórios anuais a que estão obrigados os países, em relação aos instrumentos ratificados; adotar as medidas previstas nos arts. 24 a 34 da Constituição em caso de reclamação ou de queixa contra um Estado – membro por inobservância da convenção que haja ratificado.¹⁴

No próprio Conselho de Administração, há um Presidente (Lord W. Brett), um Vice Presidente Empregador (Daniel Funes de Rioja), um Vice Presidente Governamental (Eui-Young Chung), um Porta-Voz Trabalhador (Trotman) e Coordenadores Regionais da África (C. Nyangang), da Ásia e do Pacífico (Sung Ki Yi), das Américas (MacPhee), da Europa Oriental (G. Constantinescu) e da Europa Ocidental (Paulo Bárcia).

4.3 A Repartição Internacional do Trabalho – Escritório Internacional do Trabalho

A Repartição Internacional do Trabalho (*Bureau International du Travail – BIT*) é um secretariado técnico – administrativo, permanente da OIT.

Funcionando como uma Secretaria, a Repartição acaba por controlar praticamente todas as atividades da Organização, sendo responsável, ainda, pela divulgação das atividades executadas pela OIT, além de promover a publicidade das Convenções e das Recomendações adotadas entre os Estados Membros, recebendo, ainda, reclamações quanto ao descumprimento de tais diretrizes por parte dos Estados signatários da OIT. Como bem afirma Cretella Neto¹⁵:

Tem por objetivo melhorar as condições de trabalho e elevar o nível de vida dos trabalhadores. Para atingi-los, empenha-se no estudo das questões relativas ao trabalho e propõe soluções por meio de *recomendações*, bem como prepara *projeto de convenções*. As primeiras, para vigorarem no ordenamento jurídico interno dos Estados, necessitam de promulgação por meio de lei nacional; as últimas são submetidas à ratificação por parte dos Estados – membros.

¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 159.

¹⁵ CRETELLA NETO, José. **Teoria Geral das Organizações Internacionais**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 309.

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

Tal repartição emprega algo em torno de 1.900 oficiais de 110 nacionalidades, em Genebra, e mais em 40 outros escritórios em todo o mundo. Além disso, 600 peritos são encarregados de missões em todas as regiões do mundo para promover o programa de cooperação técnica.

Ainda, a Repartição conta com um centro de consulta e documentação, formado por diversos estudos especializados, reportagens e periódicos.

Esse órgão é dirigido por um Diretor Geral, nomeado a cada cinco anos, pelo Conselho de Administração. Desde 1919, a sua direção tem sido sucessivamente assegurada por: Albert Thomas, francês (1919 – 1932); Harold Butler, britânico (1932 – 1938); John Winant, norte – Americano (1939 – 1941); Edward Phelan, irlandês (1941- 1948); David Morse, norte – americano (1948 – 1970); Wilfred Jenks, britânico (1970 – 1973); Francis Blanchard, francês (1973 – 1989); Michel Hansenne, belga (1989 – 1999); Juan Somavia, chileno (desde março de 1999).

Além dos seus diversos setores, departamentos e programas *in focus*, voltados para a realização dos objetivos estratégicos, o Secretariado possui, ainda, os seguintes Comitês e Comissões de composição tripartite:

- Comitê sobre a Liberdade de Associação (CFA);
- Comitê de Programação, Finanças e Administração (PFA);
- Comitê sobre Assuntos Legais e Normas Internacionais de Trabalho (LILS);
- Comitê sobre Políticas Sociais e de Emprego (ESP);
- Comitê para Reuniões Setoriais e Técnicas e Assuntos Relacionais (STM);
- Comitê de Cooperação Técnica (TC);
- Sub – Comitê sobre Empresas Multinacionais (MNE);
- Grupo de Trabalho em Políticas para a Revisão de Normas (WP/PRS);
- Grupo de Trabalho sobre a Dimensão Social da Globalização (WP/SDG).

5. Considerações Finais

Adentrando aos aspectos conclusivos desse trabalho, pode-se, primeiramente, pontuar a questão da Organização Internacional do Trabalho ter sido criada e embasada, intimamente, com

as questões históricas – especialmente aquelas ligadas aos direitos humanos dos trabalhadores – de seu tempo.

Ainda, argumenta-se, de maneira coerente e determinante, que a Organização Internacional do Trabalho teve um papel decisivo no desenvolvimento de todas as outras organizações internacionais que lhe sucederam, uma vez que fora a primeira, em termos mundiais, a desempenhar um papel relevante na própria sociedade internacional, até então dominada única e exclusivamente por Estados.

Também, não se pode perder de vista que a Organização Internacional do Trabalho possui características exclusivas, tal como a sua estrutura tripartida, com a presença não apenas de representantes dos Estados, mas também com representantes da sociedade civil – e, em última análise, do próprio ser humano -, embasados nas figuras dos trabalhadores e empregadores.

Ainda, conta a Organização com órgãos competentes para o desempenho de suas funções, segundo a observância de seu tratado constitutivo.

Em suma, pode-se entender que, mais do que um avanço ao próprio Direito Internacional do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho trouxe mudanças irreversíveis à própria sociedade internacional, onde, hoje, não se apresenta apenas dominada por Estados, mas sim, democraticamente, habitada também por organizações internacionais, tendo como marco institucional a criação da própria Organização Internacional do Trabalho.

6. Referências Bibliográficas

CRETELLA NETO, José. **Teoria Geral das Organizações Internacionais**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

LEITE, Júlio César do Prado. **As Garantias no Emprego em Vigor**. São Paulo: Revista LTr Legislação do Trabalho. v.59, n.12, dezembro/1995.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SITES CONSULTADOS

<http://www.ilo.org/>

http://www.pstu.org.br/autor_materia.asp?id=8803&ida=75

http://www.vidaslusofonas.pt/otto_von_bismarck.htm

<http://www.historia.uff.br/nec/materia/grandes-processos/segunda-internacional-socialista>

<http://www.sindipetro.org.br/saude/pelascipa.htm>

<http://www.oitbrasil.org.br/>

http://www.fadep.com.br/restrito/conteudo/pos_6_direitointernacional_aula1_direitointernacionaldotrabalho_oit.doc

<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2347/Organizacao-Internacional-do-Trabalho-mais-que-um-mero-orgao-emissor-de-convencoes-e-recomendacoes-sem-eficacia-real>