



**INTERNACIONAL DE  
SERVIÇOS PÚBLICOS**



**DGB  
BILDUNGSWERK BUND**

PORTUGUÊS

# GUIA PRÁTICO PARA A AÇÃO SINDICAL NA

## Organização Internacional do Trabalho

SÉRIE DE INFORMES DA ISP - INFORME ESPECIAL





---

**GUIA PRÁTICO PARA  
A AÇÃO SINDICAL NA  
Organização  
Internacional do Trabalho**

---

CARLOS LEDESMA

## FICHA TÉCNICA

---

### Guia prático para a ação sindical na Organização Internacional do Trabalho

---

PRESIDENTE | **Dave Prentis**

SECRETÁRIA GERAL | **Rosa Pavanelli**

45, Avenue Voltaire, BP 9, F-01211 | Ferney-Voltaire Cedex, Francia | teléfono: + 33 (0) 4 50 40 64 64  
<http://www.world-psi.org> | [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)

SECRETÁRIO REGIONAL DA ISP AMÉRICAS: | **Jocelio Drummond**

Rua da Quitanda, 162 - 4º andar | CEP 01012-010 - São Paulo-SP - Brasil | [psi.interamerica@world-psi.org](mailto:psi.interamerica@world-psi.org)

COORDENAÇÃO | **Elida Rodrigues da Cruz Szurkalo**

APOIO | **Euan Gibb / Tatiane de Cassia Jurcovich**

SISTEMATIZAÇÃO E TEXTO: | **Carlos Felipe Ledesma Céspedes**

TRADUÇÃO | **DAFNE MELO**

REVISÃO | **Robert Bruce de Figueiredo Stuart**

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO | **Editora Limiar Ltda**

FOTO DE CAPA | **Norian Segatto**

---

Este Guia é parte do projeto “Luta contra retrocessos, fortalecendo sindicatos na promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação”, nº 2017 2606 6/DGB 0014, 2018-2020, em cooperação com a DGB Bildungswerk BUND. A produção contou com o apoio financeiro do BMZ (Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha) e o conteúdo é de responsabilidade exclusiva da ISP. Sua reprodução completa ou parcial é permitida mediante inclusão dos créditos da ISP.

Outubro de 2020



# ÍNDICE

---

---

<b>Apresentação</b>	9
<b>Introdução</b>	13
<b>UNIDADE 1. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E OS SINDICATOS</b>	15
1. O que é a Organização Internacional do Trabalho (OIT)?	15
2. Como os sindicatos participam na OIT?	18
3. Como utilizar as ferramentas da OIT?	20
<b>UNIDADE 2. PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA ESTRUTURA DA OIT</b>	22
4. Qual é a estrutura da OIT?	22
5. Como os sindicatos participam na estrutura da OIT?	26
5.1. Participação dos sindicatos no Conselho de Administração da OIT	26
5.1.1. Grupo dos Trabalhadores do Conselho de Administração da OIT	26
5.2. Participação dos sindicatos na Conferência Internacional do Trabalho	29
5.2.1. Comissão de Aplicação de Normas	33
5.2.2. Comissão normativa	37
5.2.3. Comissão de discussão geral	44
5.2.4. Comissão de discussão recorrente	45

<b>UNIDADE 3.</b>	
<b>RECURSOS DO ESCRITÓRIO PARA O TRABALHO DOS SINDICATOS</b>	47
<b>6.</b> Que recursos oferece o Escritório Internacional do Trabalho para o trabalho dos sindicatos?	47
<b>6.1.</b> Assessoria técnica	47
<b>6.2.</b> Serviços de assessoria sobre o sistema de normas e o sistema de controle	48
<b>6.3.</b> Solicitação de comentários sobre a conformidade de um projeto de lei com as normas internacionais da OIT e solicitação de conceito técnico	48
<b>6.4.</b> Missão de contato direto	51
<b>6.5.</b> Intervenção urgente do Diretor Geral da OIT	52
<b>6.6.</b> Publicações e bases de dados	54
<b>6.7.</b> Publicações do Escritório de Atividades para Trabalhadores (ACTRAV)	55
<b>6.8.</b> Cursos do Centro Internacional de Formação da OIT	57

<b>UNIDADE 4.</b>	
<b>PARTICIPAÇÃO SINDICAL NO SISTEMA NORMATIVO DA OIT</b>	59
<b>7.</b> O que é o sistema normativo da OIT?	59
<b>7.1.</b> Quais são as características dos instrumentos internacionais da OIT?	60
<b>7.2.</b> Quais são os instrumentos internacionais da OIT?	61
<b>8.</b> Como funcionam os procedimentos do sistema normativo e como os sindicatos participam?	69
<b>8.1.</b> Procedimento de elaboração e adoção de normas internacionais do trabalho	69
<b>8.2.</b> Procedimento de submissão das normas internacionais do trabalho	78
<b>8.3.</b> Procedimento de ratificação das normas internacionais do trabalho	84
<b>8.4.</b> Procedimento de revisão das normas internacionais do trabalho	88
<b>8.5.</b> Procedimento de revogação ou de retirada de normas internacionais do trabalho	92

<b>UNIDADE 5.</b>	
<b>AÇÃO SINDICAL NO SISTEMA DE CONTROLE DA OIT</b>	<b>96</b>
<b>9.</b> O que é o sistema de controle da OIT?	96
<b>10.</b> Como funcionam os procedimentos de controle regular e como os sindicatos podem participar?	97
<b>10.1.</b> Procedimento de controle regular sobre Convenções ratificadas	99
<b>10.2.</b> Procedimento de controle regular sobre Convenções não ratificadas e Recomendações	111
<b>11.</b> Como funcionam os procedimentos de controle especial e como os sindicatos podem utilizá-los?	115
<b>11.1.</b> Procedimento da Reclamação (artigo 24 da Constituição da OIT))	115
<b>11.1.1.</b> Como os sindicatos podem apresentar uma Reclamação (artigo 24 da Constituição)?	126
<b>11.2.</b> Procedimento de Queixas (artigo 26 da Constituição da OIT)	126
<b>11.2.1.</b> Como os sindicatos podem apresentar uma Queixa (artigo 26 da Constituição)?	132
<b>11.3.</b> Procedimento de Queixas diante do Comitê de Liberdade Sindical	132
<b>11.3.1.</b> Como os sindicatos podem apresentar uma Queixa ao Comitê de Liberdade Sindical?	137
<b>UNIDADE 6.</b>	
<b>ELEMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES SOBRE AS NORMAS DA OIT</b>	<b>139</b>
<b>12.</b> Elementos relevantes sobre a natureza jurídica das normas da OIT	139
<b>12.1.</b> As normas da OIT são parte do direito internacional dos direitos humanos	139
<b>12.2.</b> Princípios e regras de aplicação e interpretação das normas internacionais do trabalho	140
<b>12.3.</b> Obrigação de adotar as medidas necessárias e seu alcance para tornar efetiva a Convenção.	145
<b>12.4.</b> Procedimento de incorporação das normas internacionais ao direito interno	147
<b>12.5.</b> Hierarquia das normas internacionais no direito interno	149
<b>12.6.</b> Interpretação das disposições constitucionais conforme a norma internacional	150
<b>12.7.</b> Hierarquia das normas internacionais do trabalho no direito internacional	150

<b>13.</b> Elementos relevantes sobre os pronunciamentos dos órgãos de controle da OIT	152
<b>13.1.</b> Valor jurídico dos pronunciamentos dos órgãos de controle	152

## **UNIDADE 7.**

### **FORMAS DE UTILIZAR OS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OS PRONUNCIAMENTOS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE DA OIT**

<b>14.</b> Para o desenho de estratégias e propostas de políticas públicas nacionais	155
<b>15.</b> Para a elaboração de projetos de lei e a promoção de reformas na legislação	158
<b>16.</b> Para a sustentação de denúncias diante de tribunais judiciais nacionais	164
<b>17.</b> Para a sustentação de denúncias diante de sistemas internacionais de proteção de direitos humanos	171

## **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

174



# APRESENTAÇÃO

Este “**Guia Prático para a Ação Sindical na Organização Internacional do Trabalho**” constitui uma ferramenta fundamental para o exercício da tarefa sindical no âmbito internacional. Não se trata de uma peça acadêmica, ainda que contenha informação, qualidade e precisão, mas foi concebido com o objetivo de trazer elementos práticos aos/às dirigentes das organizações sindicais afiliadas à Internacional de Serviços Públicos da Interamérica para planejar seu trabalho sindical nos distintos espaços de denúncia, queixa e ação política que a Organização Internacional do Trabalho possui.

Como nos detalha o professor Carlos Ledesma neste trabalho, a OIT é o único organismo multilateral do sistema das Nações Unidas que funciona com uma estrutura tripartite, na qual os mandantes – Governos, Empregadores e Trabalhadores – tomam decisões baseadas no “diálogo social” e a dinâmica de funcionamento se alimenta da criação de insumos - denúncias e propostas - que são discutidas em cada uma das instâncias pelos atores sociais.

A Internacional de Serviços Públicos tem uma estratégia global e regional em relação à OIT, sustentada no apoio a suas afiliadas, na potencialização de suas ações e na amplificação de sua voz nos cená-

rios internacionais máximos, com a força da solidariedade sindical e o maior grau de representação que tem uma organização com mais de 20 milhões de trabalhadores e trabalhadoras em mais de 200 países ao redor do planeta.

Este **Guia** é um instrumento para que as afiliadas possam aproveitar plenamente a tarefa que a ISP vem realizando na Organização Internacional do Trabalho, constituindo um pilar fundamental da ação que exerce nossa Federação Sindical Internacional no conjunto do movimento sindical, na busca permanente por justiça social e igualdade.

## Quais tarefas a ISP realiza em relação à OIT

É importante para nossas afiliadas conhecer profundamente a tarefa que a ISP realiza nos distintos espaços, fóruns, áreas, departamentos da Organização Internacional do Trabalho. É por isso que o conteúdo deste Guia nos permitirá dar conta dos objetivos, da estrutura e do funcionamento do organismo, de tal maneira que os sindicatos, que fazem parte da ISP, possam se somar ao trabalho que há anos vem realizando nossa internacional, consolidando equipes de trabalho na região e no escritório central, ganhando

espaços institucionais e de representação sindical, desenvolvendo experiência e capacidade técnica e formando uma sólida posição de respeito dentro do movimento sindical e com os demais interlocutores sociais.

A administração estratégica das duas dimensões – o conhecimento da estrutura da OIT e o conhecimento das ferramentas de ação que a ISP tem em relação à OIT – resul-

tam em chaves para levar adiante o Plano de Ação adotado no Congresso Mundial de Genebra 2018, complementado e adaptado segundo as prioridades regionais na Conferência Regional de Buenos Aires, IAMRECON 2019. É por isso que, a seguir, detalhamos algumas das principais linhas de ação desenvolvidas pela Internacional de Serviços Públicos articulada com a Organização Internacional do Trabalho.

### **Linha de ação sobre denúncias e queixas nos organismos de controle da OIT**

- A ISP acompanha, em nossa região, a apresentação de denúncias por violação às Normas Internacionais de Trabalho que as afiliadas realizam, utilizando os distintos recursos que os mecanismos de controle de normas da OIT possuem, de modo que os governos se vejam obrigados a implementar ações concretas para frear o atropelo dos direitos sindicais. Assim, na sede central da OIT, em Genebra, através de nosso escritório principal, a ISP apoia as denúncias apresentadas por nossas afiliadas, para garantir seu tratamento e incorporação da documentação necessária.
- A ISP participa, por meio de seu Comitê Interamericano, da Comissão Técnico-Política da Central Sindical das Américas, que define as prioridades anuais de denúncia de nossa região diante da Comissão de Aplicação de Normas (CAN) da OIT. Para lá, levamos nossas propostas e incidimos fortemente na definição da proposta regional que é encaminhada à Central Sindical Internacional.
- A ISP, através de seu escritório principal, participa da instância global da Central Sindical Internacional, na qual é definida a “lista longa” de países que serão postos na mesa de negociação com os empregadores para decidir a “lista definitiva de 25 países”, que será tratada na Comissão de Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho.
- A ISP participa ativamente na Comissão de Aplicação de Normas da CSA e da CSI na elaboração dos casos que são debatidos. A ISP tem direito a voz na CAN e o exerce empenhadamente em todos os casos que envolvem suas filiadas e, em muitas oportunidades, gera as condições para que as filiadas do país, que está sendo analisado na Comissão, tomem a palavra nesse importantíssimo fórum e coloquem suas posições de modo direto.

## Linha de ação sobre propostas de novas normas internacionais de trabalho e fóruns de análise setorial

- A ISP participa em todos os espaços de análise regional e mundial da OIT, durante cada um dos passos do processo de consulta da formação de Normas Internacionais do Trabalho. Sua participação é direta nas instâncias da OIT e, ao mesmo tempo, associada à estratégia do conjunto do movimento sindical, no qual a ISP articula com a Central Sindical Internacional a partir do Comitê da Global Union. Assim, também nos níveis regionais, nos quais a ISP Interamérica participa diretamente das atividades da Organização Internacional do Trabalho, com articulação na CSA.
- A ISP dá continuidade às deliberações do Conselho de Administração da OIT, fortalecendo a tarefa do “grupo dos trabalhadores”. Um exemplo desse trabalho permanente de nossa Federação Sindical Internacional pode ser visto no papel central que desempenhou durante os últimos anos no processo de análise, redação, debate e negociação da Convenção 190 “sobre a erradicação da violência e o assédio no mundo do trabalho” e nas discussões sobre o futuro do trabalho, que tiveram seu desfecho na “Declaração do Centenário”.
- A atividade setorial também tem distintos espaços dentro da estrutura da OIT, sendo uma delas o escritório SECTOR, que releva a problemática e a necessidades dos distintos setores de atividade, entre eles os do setor público e da educação, nos quais a ISP tem representação principal. A ISP vem liderando a voz do setor trabalhista nesses e muitos outros debates dentro da OIT e nos quais os e as dirigentes de nossas afiliadas têm sido seus protagonistas principais. Nos últimos anos, podemos citar como exemplos, os Fóruns Mundiais de Alto Nível sobre Negociação Coletiva no Setor Público, Situação Trabalhista na Educação Superior, debates sobre Água e Saneamento, Governos Locais (municipais) e o esforço permanente para gerar instâncias de proteção dos “trabalhadores e trabalhadoras informantes”.

## Linha de ação no “Parlamento Internacional do Trabalho”

- Anualmente, a Internacional de Serviços Públicos exerce seu direito a tomar a palavra no plenário da Conferência Internacional do Trabalho, máximo cenário global do debate sobre a problemática sociolaboral e apresenta ali um relatório sobre a situação global do setor público, destacando as denúncias dos casos de violação dos direitos fundamentais.
- Além do já citado em relação à participação na Comissão de Aplicação de Normas, a Conferência Internacional do Trabalho é um espaço central na estratégia sindical em plano global. Uma vez ao ano se reúne, em Genebra, um grande número de presidentes e presidentas, ministros e ministras do Trabalho e representações das lideranças máximas do setor empresarial e sindical. A ISP coordena a atividade de suas filiadas, propõe reuniões temáticas e reuniões de negociação em casos nacionais de mais alto nível, leva sua voz a cada um dos espaços, comissões,

reuniões bilaterais e associadas, exercendo uma intensa tarefa de representação sindical de suas filiadas.

### Linha de ação em matéria de cooperação para o desenvolvimento e a formação sindical

- No Guia, poderemos ver as áreas de trabalho específicas que a OIT tem com os atores sociais. No caso do setor sindical, o Escritório de Atividades para os Trabalhadores – ACTRAV, com o qual a ISP tem uma intensa e direta colaboração e, também, é associada a organismos cooperantes para promover ações de capacitação, desenvolvimento sindical, diálogo bipartite com os governos e assessoria técnica, atualmente com uma agenda de atividades que abrange todas as sub-regiões da América.
- A ISP desenvolve, juntamente com a OIT e a CSA, a campanha permanente pela ratificação da Convenção 151 “*sobre as relações de trabalho na administração pública*” e a Convenção 154 “*sobre a negociação coletiva*”, incidindo sobre governos, parlamentos e sociedade civil para impulsionar a adoção dessas normas substanciais para esse setor, e a implementação de políticas públicas que dêem exigibilidade real aos direitos ali consagrados.
- A ISP se relaciona diretamente com o Escritório da OIT para as Américas e seus Escritórios sub-regionais, participando de modo ativo das instâncias de diálogo social tripartite, em cada uma das áreas prioritárias e, claro, nas Reuniões Regionais Americanas nas quais exerce seu direito de representação sindical.

Para concluir essa introdução, devemos assinalar que o **Guia**, que estamos apresentando, é um instrumento prático, que permitirá a nossas filiadas potencializar, ao máximo, os distintos espaços de reclamação e participação sindical da Organização Internacional do Trabalho, para os quais a ISP desenvolveu uma estrutura de apoio sólida, uma verdadeira plataforma destinada a incrementar os esforços de suas filiadas e vinculá-las à sua política e estratégia global. A Internacional de Serviços Públicos se fortalece a partir de suas bases, de suas afiliadas e, através desse for-

talecimento, pode cumprir seu Plano de Ação Mundial, aprovado com base em sua prática democrática de representação sindical mundial, que é um exemplo de funcionamento participativo. É por isso que este magnífico “**Guia Prático para a Ação Sindical na Organização Internacional do Trabalho**”, elaborado por Carlos Ledesma, que conjuga conhecimento técnico com um profundo compromisso com o setor sindical, resulta em uma peça chave em nossa estratégia regional, articulando-se com a agenda global da Internacional de Serviços Públicos.

---

**Marcelo Di Stefano**

MEMBRO DO COMITÊ EXECUTIVO REGIONAL DA ISP

# INTRODUÇÃO

O presente “Guia prático para a ação sindical na Organização Internacional do Trabalho” contém informação sucinta sobre os distintos elementos institucionais e operativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com critério prático para utilização pelos sindicatos.

## O GUIA ESTÁ DIVIDIDO EM 7 UNIDADES

### Unidade 1

Contém uma introdução sobre o que é a OIT, quais são os espaços de participação dos sindicatos e alguns elementos considerados relevantes na utilização dos instrumentos da OIT.

### Unidade 2

Contém uma breve explicação sobre a estrutura da OIT e a forma como os sindicatos participam nos órgãos que conformam sua estrutura tripartite: o Conselho de Administração e a Conferência Internacional do Trabalho.

### Unidade 3

Contém uma explicação sobre as distintas ferramentas que o Escritório Internacional do Trabalho coloca à disposição e que possam ser úteis para o trabalho dos sindicatos.

### Unidade 4

Contém uma explicação dos procedimentos do sistema normativo da OIT e a forma como os sindicatos participam em cada um deles. Através de perguntas e respostas, explica-se com detalhes e critério prático, os procedimentos de elaboração e adoção de novas normas internacionais de trabalho, de submissão e de ratificação destas normas e de revisão e extinção das normas existentes.

### Unidade 5

Contém uma explicação dos procedimentos do sistema de controle da OIT e a forma como os sindicatos podem utilizá-los. Novamente, através de perguntas e respostas, explica-se com detalhe e critério prático, os procedimentos de controle regular de Convenções ratificadas e não ratificadas e de Recomendações, e os procedimentos de controle especial,

especificamente os procedimentos das Reclamações, das Queixas (artigo 26 da Constituição da OIT) e das Queixas diante do Comitê de Liberdade Sindical.

## Unidade 6

Contém uma explicação sobre alguns elementos considerados relevantes para a natureza jurídica das normas da OIT e o dos pronunciamentos de seus órgãos de controle, que possam ser úteis no momento de sua utilização.

## Unidade 7

Contém informação sobre as possíveis formas de utilização dos instrumentos internacionais da OIT e os pronunciamentos de seus órgãos de controle, sobretudo para a elaboração e desenho de estratégias e propostas de políticas públicas, para promover reformas laborais e sustentar denúncias diante de tribunais judiciais nacionais e internacionais.

## Bibliografia complementar

Contém uma lista de publicações utilizadas para elaborar o presente **Guia**, como sugestão de consulta.

O **Guia** está pensado para utilização de sindicatos, dirigentes e assessores sindicais. Buscou-se o cuidado de explicar as distintas ferramentas da OIT, com enfoque prático e de forma didática, com o objetivo de facilitar sua compreensão e a identificação dos elementos relevantes para seu uso efetivo. Com esse propósito, foram criados quadros, diagramas, exemplos concretos de utilização sindical das ferramentas da OIT e a explicação dos procedimentos, com ênfase nas informações que possam ser mais úteis e necessárias para a ação e a incidência sindical na OIT.

Este **Guia** contém algumas das múltiplas ferramentas da OIT. Seu conhecimento e utilização podem contribuir para o transcendental trabalho que cumprem os sindicatos na defesa dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores, razão de ser da OIT.

## UNIDADE 1.

# A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E OS SINDICATOS

### 1. O que é a Organização Internacional do Trabalho (OIT)?

A OIT é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas, de estrutura tripartite, que tem a potestade de produzir normas internacionais de trabalho, monitorar seu cumprimento e formular políticas e programas para promover o trabalho decente e a justiça social. Foi criada, em 1919, com o Tratado de Versalhes, que deu fim à Primeira Guerra Mundial.

A ideia de sua criação tem raízes na preocupação pelas condições miseráveis e intoleráveis da classe operária provocadas pela industrialização.<sup>1</sup> A intenção básica dos fundadores foi criar uma entidade com poder para produzir uma legislação trabalhista internacional de caráter protetor.

O Preâmbulo da Constituição da OIT reflete as diversas preocupações éticas, políticas, sociais e econômicas sobre as condições de trabalho desumanas da classe operária e a convicção de que a paz universal e permanente só pode se basear na

justiça social. O Tratado de Versalhes de 1919, cuja Parte XIII incorpora a Constituição da OIT, reconheceu que “o bem-estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores assalariados é de uma importância essencial do ponto de vista internacional” e que “o trabalho não deve ser considerado simplesmente como um artigo de comércio” (artigo 427).

A OIT tem sido uma aliada estratégica dos sindicatos. Foi a organização pioneira, em nível internacional, no reconhecimento jurídico dos direitos reivindicados pelos sindicatos, entre eles o direito à liberdade sindical.<sup>2</sup> Os instrumentos internacionais adotados na Conferência Internacional do Trabalho, os princípios e as decisões dos órgãos do sistema de controle da OIT, a assessoria técnica do Escritório Internacional do Trabalho e o respaldo político da OIT tiveram uma influência substancial na promoção das legislações trabalhistas de caráter protetor<sup>3</sup> e

1. OIT. *La OIT: Qué es, qué hace*. 2005, pp. 3-6. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082366.pdf)

2. Comisión de Expertos de la OIT. *Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994, § 5.

3. VILLASMIL PRIETO, Humberto. *Una visión “americana” del centenario de la OIT: aproximación a la comprensión de una relación histórica*. OIT: 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_736787.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_736787.pdf)

no respeito dos direitos humanos reivindicados pelos sindicatos.<sup>4</sup>

Atualmente, a OIT reflete as preocupações de 187 países do planeta, de todas as regiões e tipos de desenvolvimentos e sua atividade compreende a promoção do trabalho decente para todas as pessoas, independente de sua condição assalariada e considerando sua especificidade e pertencimento indentitário. Em um contexto diverso ao de 1919, a OIT deve afirmar sua importância política e sua potencialidade para enfrentar os novos e diversos desafios derivados de uma globalização dominada pela hegemonia do capital financeiro e pelas empresas transnacionais, as cadeias mundiais de produção, a especulação financeira na “economia real”, a transformação digital e as consequências da pandemia da Covid-19.

No marco de uma correlação de for-

ças muitas vezes desigual, a participação sindical na OIT é fundamental para incidir em sua agenda, defender seu sistema normativo e de controle, promover a adoção de novas normas internacionais, a aplicação das normas existentes e recordar que a razão de ser da OIT é garantir condições de trabalho justas e promover a justiça social.

O sindicalismo internacional, consciente dessas preocupações e desafios, tem sustentado o compromisso político e institucional de promover a participação do sindicalismo na OIT. A Internacional de Serviços Públicos (ISP) reafirma esse compromisso programático com as organizações filiadas em todo o mundo no documento “Colocar o povo acima do lucro: Prioridades da ISP 2018-2022”,<sup>5</sup> adotado em seu 30° Congresso Mundial (Genebra, 2017).

---

4. A OIT desempenhou um papel fundamental ao receber e atender denúncias apresentadas pelos sindicatos relativas a graves violações aos direitos humanos perpetradas pelas ditaduras na região, como a ditadura de Pinochet ou a ditadura da Junta Militar encabeçada por Videla. Um exemplo emblemático foi a *Resolução sobre os direitos humanos e sindicais no Chile*. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648\(1974-57\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1974-57).pdf)

5. <http://www.world-psi.org/es/documentos-politicos-clave-de-la-isp-0>



---

## COLOCAR O POVO ACIMA DO LUCRO: PRIORIDADES DA ISP 2018-2022

Internacional de Serviços Públicos, 30º Congresso Mundial (Genebra, 2017)

- Utilizar as ferramentas disponíveis na OIT para lutar contra as violações dos direitos trabalhistas e sindicais.
- Defender a OIT diante dos ataques à legitimidade de seus mecanismos.
- Reconhecer sua estrutura tripartite e sua autoridade como o único organismo internacional legítimo que dispõe de um mandato para tratar questões trabalhistas.
- Seguir coordenando e respaldando as ações das organizações filiadas à ISP na Conferência Internacional do Trabalho, centrando na criação de normas e do Comitê de Liberdade Sindical.
- Dar prioridade ao trabalho relativo à Convenção 151 sobre relações de trabalho na administração pública e 154 sobre promoção da negociação coletiva.
- Realizar o acompanhamento da aplicação da convenção 100 sobre igualdade de remuneração, 111 sobre a discriminação, 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares e 183 sobre a proteção da maternidade e continuar lutando pela igualdade de oportunidades para todos e a eliminação da discriminação.
- Defender o direito à greve na OIT.
- Afiar as capacidades nas regiões com o fim de garantir que as organizações filiadas se encontrem bem preparadas para respaldar esse trabalho.

---

A Confederação Sindical Internacional (CSI) consagrou esse compromisso em a Declaração “*Reforçar o poder dos trabalhadores. Mudar as regras do jogo*”,<sup>6</sup> adotada em seu 4º Congresso Mundial (Copenhague, 2018), na qual se destaca a importância de “*reforçar a especificidade única da OIT, definida por sua estrutura de governança tripartite e seu mandato normativo, incluindo seu sistema de controle*”. Em nível regional, a Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalha-

doras das Américas (CSA) tem reforçado a importância da participação sindical na OIT na Resolução “*O sindicalismo das Américas na OIT*”,<sup>7</sup> adotado em seu 3º Congresso (São Paulo, 2016), em que reafirma a necessidade de “*contribuir no aprofundamento da incidência sindical na agenda da OIT, reafirmando uma postura proativa de defesa de seu sistema normativo e de controle e uma estratégia de aliança*”.

As centrais e confederações sindicais nacionais de todo o mundo têm

---

6. <https://www.ituc-csi.org/4co-s-5-reforzar-el-poder-de-los>

7. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms\\_570475.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms_570475.pdf)

uma participação ativa no sistema normativo da OIT e, junto com sindicatos de base, utilizam os mecanismos de seu sistema de controle e as ferramentas de assessoria técnica do Escritório Internacional do Trabalho.

Este Guia Prático mostra alguns exemplos concretos de participação dos sindicatos na OIT e como a utilização de seus instrumentos pe-

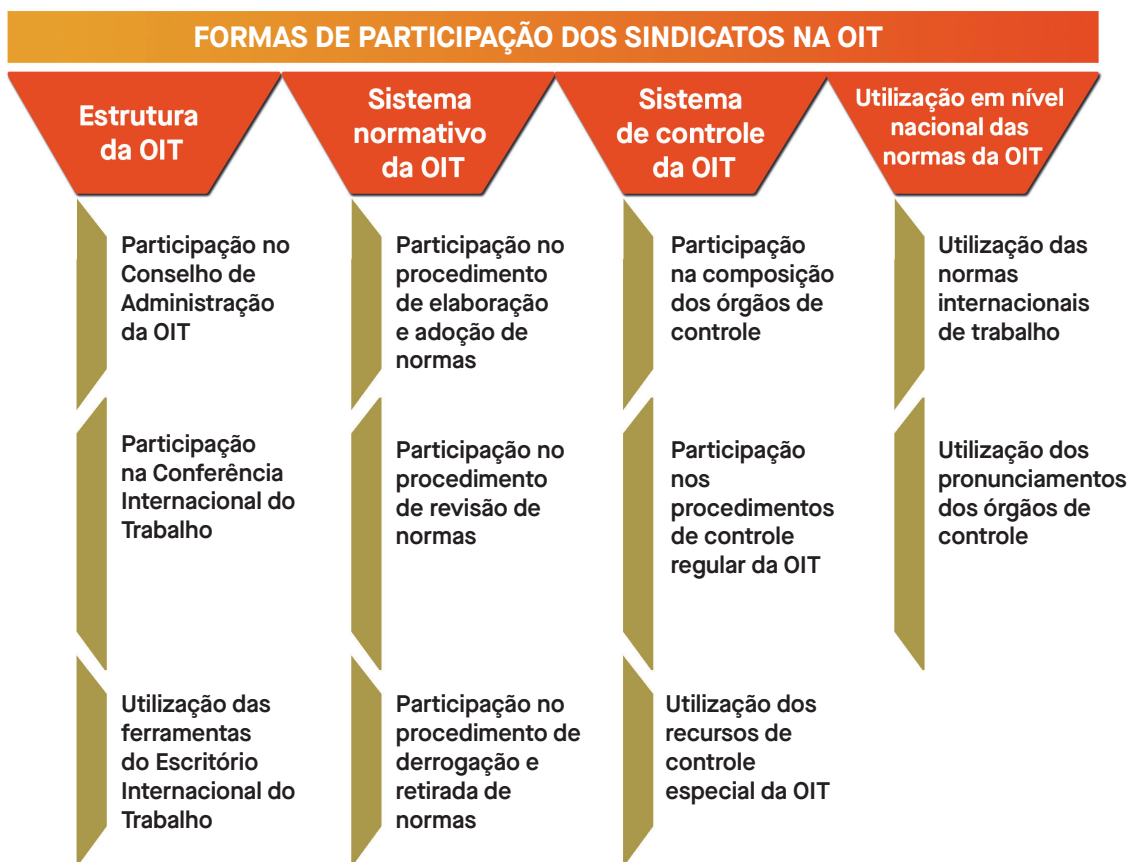
los sindicatos tem tido um impacto positivo na defesa dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Como os sindicatos participam, concretamente, na OIT? No próximo ponto são mencionados alguns dos espaços e mecanismos da OIT, que os sindicatos utilizam em seus trabalhos de representação e defesa de direitos e que serão desenvolvidos nas unidades seguintes do **Guia**.

## 2. Como os sindicatos participam na OIT?

Os sindicatos têm tido um papel central na OIT desde sua criação, em 1919, constituem sua força motriz<sup>8</sup> e participam em seus diversos

espaços e mecanismos. A seguir, um diagrama no qual se apresentam as diferentes formas de participação sindical na OIT.



8. TAPIOLA, Kari. OIT. *La fuerza motriz. Nacimiento y evolución del tripartismo – El papel del Grupo de los Trabajadores en la OIT*. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_710913.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_710913.pdf)

## Estrutura da OIT

Os sindicatos são um dos “mandantes” da OIT. Os sindicatos têm representação direta em dois dos órgãos centrais da estrutura tripartite da OIT (o Conselho de Administração e a Conferência Internacional do Trabalho) e, junto com a representação de governos e de empregadores, determinam sua orientação política e jurídica. A forma como se dá a participação sindical na estrutura da OIT será descrita na **Unidade 2** deste Guia.

## Recursos do Escritório da OIT

Os sindicatos podem utilizar os recursos que o Escritório Internacional do Trabalho coloca à disposição e que pode ser de utilidade para o trabalho sindical. As diversas ferramentas que estão disponíveis no Escritório serão descritas na **Unidade 3**.

## Sistema normativo da OIT

Os sindicatos podem participar nos diversos procedimentos do sistema normativo da OIT, inclusive na produção de novas normas internacionais. Como se verá na **Unidade 4**, o sistema normativo compreende procedimentos de elaboração e de adoção de normas internacionais do trabalho, assim como procedimentos de revisão e extinção.

## Sistema de controle da OIT

Os sindicatos podem participar no sistema de controle da OIT e utilizar seus recursos para denunciar violações dos direitos regulados pelas normas internacionais do trabalho. Vários órgãos de controle têm composição tripartite. Como se verá na **Unidade 5**, os sindicatos têm à disposição vários mecanismos com os quais é possível examinar, de forma periódica, o cumprimento das normas internacionais do trabalho e denunciar casos concretos de violação de direitos.

## Utilização em nível nacional

Como se verá na **Unidade 7**, os sindicatos podem utilizar os instrumentos da OIT em nível nacional para exigir espaços de diálogo e participação, promover reformas laborais, sustentar denúncias diante de tribunais judiciais, desenhar estratégias e propostas de política pública ou ampliar os direitos através da negociação coletiva.

### 3. Como utilizar as ferramentas da OIT?

Tal como se identificou no ponto anterior, a OIT conta com uma ampla série de ferramentas políticas e jurídicas que pode ser utilizada pelos sindicatos na defesa e promoção dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores. Essas ferramentas

têm características especiais, que os sindicatos podem considerar no momento de participar na OIT e de utilizá-las em nível nacional.

A seguir, alguns elementos para consideração:

#### Legitimidade política dos instrumentos internacionais da OIT

A OIT articula órgãos de caráter tripartite, com um alto nível de representatividade institucional e política e órgãos de caráter independente e técnico, com um alto nível de especialização sobre as diversas questões do mundo do trabalho. A OIT é um espaço de diálogo social e um mecanismo de construção de consensos. Ao utilizar os instrumentos internacionais da OIT, os sindicatos podem ressaltar o respaldo político e jurídico especial de sua legitimidade e validade garantida por esta articulação.

#### Caráter protetor dos instrumentos internacionais da OIT

As normas internacionais do trabalho são pisos mínimos de proteção, não tetos. As legislações nacionais podem ir além do que estabelecem as normas internacionais do trabalho, sempre que seja a favor dos direitos individuais e coletivos protegidos por suas disposições. Essa é uma importante característica que os sindicatos podem ressaltar em contextos nos quais se pretende reduzir a proteção estabelecida pelas normas internacionais do trabalho.

#### Relação entre órgãos, mecanismos e procedimentos da OIT

Um elemento importante para considerar é que os órgãos, os mecanismos e os procedimentos da OIT estão conectados entre si e guardam estreita relação. Ao participar dos órgãos da estrutura da OIT (o Conselho de Administração e a Conferência Internacional do Trabalho), os sindicatos têm a possibilidade de fortalecer o sistema normativo e o sistema de controle da OIT. Ao utilizar o sistema de controle, é importante considerar que os diferentes procedimentos de controle regular e especial têm uma relação entre si e que podem ser utilizados de forma complementar.

### Utilização coordenada com outras ferramentas de proteção nacional e internacional

Os sindicatos podem utilizar todas as ferramentas políticas e jurídicas de atuação da OIT de forma articulada e em paralelo com a utilização dos sistemas nacionais de proteção (administrações do trabalho, tribunais judiciais) e de outros sistemas de proteção internacional de direitos humanos (o sistema universal das Nações Unidas e os sistemas regionais - interamericano, europeu e africano). A utilização coordenada dos sistemas de proteção nacionais e internacionais reforça os sistemas e proporciona maior efetividade possível à tutela e promoção dos direitos humanos em benefício das pessoas ou coletivos protegidos.

### Os instrumentos internacionais da OIT fazem parte do direito internacional

As Convenções Internacionais de Trabalho são tratados internacionais adotados no âmbito de uma organização internacional e, portanto, estão sujeitas às disposições da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969 (artigo 5). A Convenção de Viena estabelece regras para a observância e a interpretação dos tratados internacionais, conforme o princípio de hierarquia do direito internacional. Essas regras são descritas de forma sintética na **Unidade 6**.

### Os instrumentos internacionais da OIT fazem parte do direito internacional dos direitos humanos

Como se verá na **Unidade 6**, as normas da OIT regulam direitos reconhecidos pelos mais importantes tratados internacionais de direitos humanos. Um elemento relevante, no momento de utilizar os instrumentos da OIT, são as decisões e a jurisprudência dos órgãos internacionais de proteção dos direitos humanos que têm precisado os alcances da obrigação de respeitar, proteger e garantir, sem discriminação alguma, o exercício dos direitos humanos e têm estabelecido regras especiais de interpretação.

## UNIDADE 2.

# PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA ESTRUTURA DA OIT

### 4. Qual é a estrutura da OIT?

A OIT tem uma estrutura central formada por três órgãos:

O Conselho de Administração (tripartite), órgão executivo da OIT.

A Conferência Internacional do Trabalho (tripartite), órgão “legislativo” da OIT.

O Escritório Internacional do Trabalho, secretaria permanente da OIT.

Cada um desses três órgãos cumpre funções relacionadas à orientação e atuação política e jurídica da OIT e com os procedimentos do sistema

normativo e de controle da OIT.

A seguir, a informação prática de cada um desses órgãos:

### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA OIT

#### O que é

O Conselho de Administração é um órgão tripartite e é considerado o órgão executivo da OIT. Reúne-se três vezes por ano (usualmente em março, junho e novembro), na sede da OIT, em Genebra.

#### Composição

- 56 membros titulares e 66 membros adjuntos. **Titulares:** 28 delegados de governos, 14 delegados de empregadores e 14 delegados de trabalhadores (na proporção 2:1:1); **adjuntos:** 28 delegados de governos, 19 delegados de empregadores e 19 delegados de trabalhadores (na proporção 2:1:1).
- Dez dos postos governamentais são reservados aos membros de maior importância industrial: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Federação da Rússia.
- Os demais membros são designados a cada três anos.

## Funções

- Tomada de decisões sobre a política da OIT;
- Definição da ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho;
- Discussão e tomada de decisões sobre questões vinculadas ao sistema normativo e de controle;
- Adoção do Programa e Orçamento para apresentar à Conferência;
- Eleição do Diretor Geral.

## Regulação

O funcionamento do Conselho de Administração é regido por seu Regulamento e por uma série de práticas e regras de procedimentos. O conjunto dessas regras encontra-se no Compêndio normativo aplicável ao Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho (OIT, 2019), que está disponível em: [https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/WCMS\\_586699/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/WCMS_586699/lang--es/index.htm)

## Mais informação sobre o Conselho de Administração está disponível em

<https://www.ilo.org/gb/lang--es/index.htm>

# CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO DA OIT

## O que é

A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão “legislativo” da OIT. Reúne-se uma vez ao ano (usualmente nas primeiras semanas de junho) na sede da OIT, em Genebra.

## Composição

- Cada Estado Membro está representado por uma delegação integrada por dois delegados governamentais, um delegado empregador e um delegado trabalhador e seus respectivos conselheiros técnicos.
- Os delegados empregador e trabalhador são designados pelas organizações nacionais mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores.
- Os delegados de governos, de empregadores e de trabalhadores devem estar devidamente designados pelos Estados Membros da OIT.
- Cada delegado poderá estar acompanhado de, no máximo, dois conselheiros técnicos, para cada um dos pontos que constem na ordem do dia da reunião da Conferência.
- Qualquer delegado poderá designar um de seus conselheiros técnicos como suplente. Cada suplente participará nos debates e nas votações nas mesmas condições dos delegados.

- As organizações internacionais, tanto governamentais como não governamentais, podem assistir às sessões na qualidade de observador. Por exemplo, a Confederação Sindical Internacional ou as Federações Sindicais Internacionais como a Internacional de Serviços Públicos podem ter delegados observadores.

## Funções

- Elaboração e adoção de normas internacionais do trabalho.
- Supervisão da aplicação das Convenções e Recomendações no plano nacional, mediante o exame das memórias que todos os Estados Membros são obrigados a apresentar à OIT, o cumprimento das obrigações contraídas em virtude das Convenções que ratificaram e sua legislação e prática à respeito das Convenções (ratificadas ou não) e Recomendações sobre as quais o Conselho de Administração tenha solicitado memórias.
- Exame do Relatório Global preparado pelo Escritório Internacional do Trabalho em virtude da situação da Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998.
- Discussão geral sobre questões sociais e trabalhistas.
- Adoção de resoluções que proporcionem orientações para a política geral e as atividades futuras da OIT.
- Aprovação e adoção do programa e orçamento bienais da OIT, financiados pelos Estados Membros, e
- Eleição dos delegados do Conselho de Administração a cada três anos.

## Regulação

O Regulamento da Conferência está disponível em:

<http://www.ilo.org/ilc/Rulesfortheconference/lang--es/index.htm>

Mais informações sobre a Conferência estão disponíveis em

<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--es/index.htm>

## INFORMAÇÃO PRÁTICA SOBRE O ESCRITÓRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO DA OIT

### O que é

O Escritório Internacional do Trabalho é a secretaria permanente da OIT. Tem sua sede em Genebra e cerca de 40 escritórios em cada uma das regiões do mundo. É na sede onde se realizam as reuniões do Conselho de Administração e a Conferência Internacional do Trabalho.



## Composição

É composto por funcionários públicos internacionais, sob a direção do Diretor Geral.

## Funções

O Escritório dá suporte aos órgãos tripartites da OIT, por exemplo, preparando os documentos e relatórios que constituem o material de base para a discussão nas Conferências Internacionais do Trabalho e nas reuniões do Conselho de Administração. Fornece e administra programas de assessoria e cooperação técnica aos Estados e aos interlocutores sociais em nível nacional.

## Método de trabalho

O Escritório executa suas atividades através de departamentos, unidades, escritórios, programas e projetos de cooperação técnica. A lista de departamentos e unidades está disponível em:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--es/index.htm>

## Centro Internacional de Formação (CIF) de Turim, Itália

O CIF é a divisão de formação do Escritório e tem mais de 60 anos de experiência no âmbito da formação e da aprendizagem para responsáveis pela tomada de decisões, dirigentes, especialistas e formadores dos três mandantes da OIT (governos, organizações de trabalhadores e de empregadores). As atividades de formação se realizam no campus de Turim, na Itália, presencialmente ou à distância. Os cursos do CIF estão disponíveis em: <https://www.itcilo.org/es/courses>

## Escritório de Atividades para Trabalhadores (ACTRAV)

ACTRAV é o principal vínculo entre o Escritório e as organizações sindicais. O ACTRAV tem como principal função dar assessoria às organizações sindicais na defesa e promoção dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores e zelar para que suas preocupações sejam consideradas no momento de desenhar as políticas e as atividades do Escritório. A equipe de especialistas do ACTRAV se distribui entre a sede central do Escritório, as sedes dos escritórios regionais e sub-regionais e o Centro Internacional de Formação. A composição e distribuição do pessoal do ACTRAV estão disponíveis em:

[https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS\\_609272/lang—es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS_609272/lang—es/index.htm)

## Recursos do Escritório

O Escritório oferece diversos recursos que as organizações sindicais podem utilizar para a realização de seus trabalhos sindicais, tais como:

- a) Assessoria técnica;
- b) Missões de contato direto;
- c) Publicações;
- d) Bases de dados; entre outros.

## Escritório Regional

O escritório conta com um Escritório Regional para América Latina e Caribe (com sede em Lima, Peru) e com Escritórios sub-regionais e Escritórios por país. A distribuição dos Escritórios na região está disponível em: <https://www.ilo.org/americas/oficinas-en-la-regi%C3%B3n/lang-es/index.htm>

## 5. Como os sindicatos participam na estrutura da OIT?

### 5.1. Participação dos sindicatos no Conselho de Administração da OIT

#### 5.1.1. Grupo dos Trabalhadores do Conselho de Administração da OIT

Graças à estrutura tripartite da OIT – única agência das Nações Unidas estruturada dessa forma – os sindicatos são um dos “*mandantes*” da OIT, isto é, têm mandato para discutir e decidir, junto com a representação dos governos e dos empregadores, a orientação e a atuação política e normativa da OIT. Isso se reflete na participação no Conselho de Administração da OIT.

Os sindicatos participam no Conselho de Administração através do Grupo dos Trabalhadores, que foi criado quando do nascimento da OIT e constitui um componente essencial da estrutura tripartite.

O Grupo dos Trabalhadores do Conselho de Administração é composto por 14 delegados sindicais, que são membros titulares do Conselho e 19 que são membros adjuntos. Os 33 delegados do Grupo dos Trabalhadores são eleitos a cada três anos

pelos Delegados Trabalhadores na Conferência Internacional do Trabalho mediante votação secreta. A composição do Grupo representa o equilíbrio regional e de gênero e reúne países desenvolvidos e em desenvolvimento.

Para o desempenho de suas responsabilidades, os membros do Grupo dos Trabalhadores contam com o apoio de uma Secretaria externa à OIT (o Escritório da CSI, em Genebra) e, dentro do Escritório Internacional do Trabalho, com o apoio do escritório de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV).

O Grupo dos Trabalhadores emite, comumente, declarações de solidariedade a fim de manifestar sua preocupação por determinados fatos que afetam as trabalhadoras e os trabalhadores ou em ocasião da celebração de dias internacionais. A seguir, alguns exemplos:

- Mensagem de solidariedade do Grupo dos Trabalhadores da OIT em ocasião do 1º de Maio 2020

[https://www.ilo.org/actrav/media-center/speeches/WCMS\\_743363/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/media-center/speeches/WCMS_743363/lang-es/index.htm)

- **Declaração de Solidariedade do Grupo de Trabalhadores da OIT aos trabalhadores do Paraguai**  
[https://www.ilo.org/actrav/workers-group-gb/WCMS\\_424702/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/workers-group-gb/WCMS_424702/lang--es/index.htm)
- **Declaração de Solidariedade do Grupo de Trabalhadores aos trabalhadores descendentes de migrantes na República Dominicana**  
[https://www.ilo.org/actrav/media-center/speeches/WCMS\\_228562/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/media-center/speeches/WCMS_228562/lang--es/index.htm)

Mais informação do Grupo dos Trabalhadores (composição, notícias, discursos e recursos chave) está disponível em:

<https://www.ilo.org/actrav/workers-group-gb/lang--es/index.htm>

Os sindicatos, através do Grupo dos Trabalhadores, podem incidir no Conselho de Administração nos procedimentos do sistema normativo e do sistema de controle da OIT, a seguir:

Procedimento de elaboração e adoção de novas normas do Conselho de Administração

Procedimento do exame das normas internacionais do trabalho, que inclui a revisão da atualidade das normas internacionais do trabalho existentes e o exame dos métodos dos órgãos de controle da OIT

Procedimento do controle regular das Convenções não ratificadas e das Recomendações, em virtude do artigo 19 da Constituição da OIT, que é a base para a elaboração dos Estudos Gerais da Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações

Procedimento de controle especial em virtude do artigo 24 da Constituição: a Reclamação

Procedimento de controle especial em virtude do artigo 26 da Constituição: a Queixa

Procedimento de controle especial da Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical

No quadro seguinte é mostrada a informação sobre a incidência do

Grupo dos Trabalhadores nesses procedimentos:

PARTICIPAÇÃO DO GRUPO DOS TRABALHADORES NOS TEMAS EM DISCUSSÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	
Procedimento de elaboração e adoção de normas do Conselho de Administração	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incide na discussão e decisão tripartite sobre os temas que serão inscritos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e que serão objeto de discussão para a adoção de novas normas internacionais de trabalho, nas modalidades de simples discussão ou de dupla discussão. Também pode decidir submeter a questão a uma conferência técnica preparatória.</li> </ul>
Exame das normas internacionais de trabalho existentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incide na discussão e decisão tripartite acerca das recomendações do Grupo de Trabalho tripartite do Mecanismo de Exame das Normas sobre:               <ul style="list-style-type: none"> <li>● A situação das normas examinadas (incluídas as normas atualizadas, as que necessitam de revisão, as que foram superadas e outras possíveis classificações);</li> <li>● A identificação de lacunas em matéria de cobertura, com inclusão das que requerem a adoção de novas normas;</li> <li>● As medidas práticas de andamento com prazos, quando proceder.</li> </ul> </li> </ul>
Estudos Gerais a serem elaborados pela Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incide na discussão e decisão tripartite sobre a temática que será objeto dos Estudos Gerais a fim de avaliar:               <ul style="list-style-type: none"> <li>● A situação das questões abordadas pelas Convenções não ratificadas e as Recomendações,</li> <li>● As dificuldades dos Estados para ratificar as Convenções não ratificadas.</li> </ul> </li> <li>● Incide na discussão e decisão tripartite sobre as Convenções não ratificadas e as Recomendações, que serão objeto de supervisão através do procedimento de controle regular em virtude do artigo 19 da Constituição.</li> </ul>
Procedimento de controle especial em virtude do artigo 24 da Constituição: a Reclamação	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incide na discussão e decisão tripartite sobre:               <ul style="list-style-type: none"> <li>● A admissibilidade da Reclamação.</li> <li>● A constituição da comissão tripartite que examinará as questões alegadas pelos reclamantes e as respostas do Estado contra o qual se apresentou a Reclamação. Essa comissão tripartite é composta por delegados do próprio Conselho de Administração, em igual proporção (1:1:1).</li> </ul> </li> <li>● Incide na discussão e adoção tripartite do relatório com as conclusões e recomendações da comissão tripartite.</li> </ul>

<p>Procedimento de controle especial em virtude do artigo 26 da Constituição: a Queixa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incide na discussão e decisão tripartite sobre:             <ul style="list-style-type: none"> <li>● A admissibilidade da Queixa.</li> <li>● A constituição da comissão de pesquisa que examinará as questões alegadas pelos reclamantes e as respostas do Estado contra o qual se apresentou a Queixa. Essa comissão é composta por pessoas independentes, usualmente juristas ou magistrados de reconhecida trajetória internacional.</li> <li>● O envio do objeto da Queixa à Corte Internacional de Justiça.</li> </ul> </li> <li>● Incide na discussão e adoção tripartite do relatório com as conclusões e recomendações da comissão de pesquisa.</li> </ul>
<p>Procedimento de controle especial da Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Os delegados dos Trabalhadores, que compõem o Comitê de Liberdade Sindical, incidem na discussão e adoção do relatório com as conclusões e recomendações a serem apresentadas ao Conselho de Administração para sua adoção. O Comitê de Liberdade Sindical é composto de forma tripartite e por uma pessoa independente.</li> </ul>

## 5.2. Participação dos sindicatos na Conferência Internacional do Trabalho

Os sindicatos participam nas diversas comissões e fóruns e na plenária da Conferência Internacional do Trabalho através dos delegados do setor trabalhador, que são parte da delegação oficial de cada Estado Membro. Os sindicatos também participam na Conferência através das organizações sindicais internacionais, que assistem na qualidade de observador.

Conforme está assinalado no documento *“Conferência Internacional do Trabalho. O Regulamento em um rápido olhar”*<sup>9</sup> (OIT, 2019), praticamente todo o trabalho de fundo da Conferência Internacional do Trabalho se realiza em comissões, que a Conferência constitui no dia de sua

abertura. Ao finalizar seus trabalhos, as comissões apresentam seus relatórios à Conferência, mas nenhum dos textos resultantes de seu trabalho (como instrumentos, resoluções, conclusões ou decisões) têm validade até que sejam aprovados pela Conferência (e, quando for necessário, submetido à votação). Em geral, a aprovação dos relatórios das comissões e a adoção dos instrumentos internacionais e dos demais textos são realizadas nos dois últimos dias da Conferência.

Há dois tipos de comissões: as comissões permanentes e as comissões técnicas. No quadro, a seguir, consta a informação sobre as comissões permanentes:

9. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS\\_709520/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS_709520/lang--es/index.htm)

## COMISSÕES PERMANENTES DA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

### Comissão de Proposições (artigo 4 do Regulamento)

As responsabilidades tradicionais da Comissão de Proposições (por exemplo, a sequência do programa da Conferência ou a fixação da data e a ordem do dia das sessões plenárias) são realizadas, atualmente, durante a sessão de abertura da Conferência. Essa Comissão se reúne para tratar sobretudo de questões substantivas específicas que a Conferência pode decidir remeter a ela, como, por exemplo, as propostas de derrogação e retirada de normas, a aprovação de emendas ao Código da Convenção sobre o trabalho marítimo ou as solicitações de admissão de novos Membros na OIT.

### Comissão de Verificação de Poderes (artigos 5 e 26 do Regulamento)

É composta por um delegado governamental, um delegado empregador e um delegado trabalhador. É encarregada de examinar os poderes dos delegados e de seus conselheiros técnicos, assim como qualquer protesto ou queixa que lhe for remetida em relação à falta de pagamento dos gastos de viagem e estadia ou à ação ou omissão de um governo que tenha impedido um delegado ou um conselheiro técnico credenciado de assistir à Conferência. Faz-se um acompanhamento dos casos.

### Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações (Comissão de Aplicação de Normas - artigo 7 do Regulamento)

Órgão tripartite que examina as medidas adotadas pelos Estados Membros para efetivar as disposições das convenções ratificadas e cumprir as obrigações constitucionais relacionadas às convenções e recomendações.

### Comissão de Representantes Governamentais sobre Questões Financeiras (artigo 7 bis do Regulamento)

É composta por um delegado governamental de cada Estado Membro representado na Conferência. É encarregada de examinar o Programa e o Orçamento, a divisão proporcional dos gastos entre os Estados Membros, a intervenção de contas da Organização, as solicitações apresentadas para que a Conferência permita que um Membro, que se encontre atrasado no pagamento de sua contribuição, tome parte nas votações e outras questões financeiras e administrativas.

**Fonte:** “Conferência Internacional do Trabalho. O Regulamento em uma rápida olhada”. OIT, 2019.

A seguir, são mostrados os direitos dos participantes da Conferência:

**DIREITOS DOS PARTICIPANTES DOS TRABALHOS DA CONFERÊNCIA  
(CONFORME AS DISPOSIÇÕES DA CONSTITUIÇÃO DA  
OIT E DO REGULAMENTO DA CONFERÊNCIA)**

	<b>Direito a fazer uso da palavra</b>	<b>Direito a apresentar emendas</b>	
Delegados (artigos 12.3, 14.1 e 14.3)	Sim, mas nenhum delegado poderá intervir mais de uma vez na discussão geral e nas deliberações sobre uma mesma moção, resolução ou emenda.	Sim	
		<b>Direito a votar</b> Sim, concedido aos quatro delegados de cada Estado Membro (dois delegados governamentais, um delegado empregador e um delegado trabalhador), a menos que tenha sido suspenso o direito a voto ou que a delegação esteja incompleta (ver mais adiante).	
Suplentes (artigos 1.2 e 1.3)	Têm os mesmos direitos que os delegados, quando autorizados		
		<b>Direito a apresentar emendas</b>	<b>Direito a votar</b>
Conselheiros técnicos que não foram designados como suplentes (artigo 3.6 da Constituição)	Unicamente quando autorizado pelo delegado a quem acompanha e pelo Presidente.	Não	Não
Ministros que assistem à Conferência e que não são delegados nem conselheiros técnicos (artigos 12.3 e 14.8)	Sim	Não	Não
Membros do Conselho de Administração que não são delegados nem conselheiros técnicos (artigo 14.8)	Sim	Não	Não
Representantes de organizações intergovernamentais (artigo 14.9)	Sim	Não	Não
Observadores de Estados não Membros (artigo 14.11)	Sim, com prévia autorização do Presidente.	Não	Não
Representantes de organizações não governamentais (artigo 14.10)	Unicamente com prévia autorização da Mesa.	Não	Não
Representantes de movimentos nacionais de liberação (artigo 14.12)	Sim, com prévia autorização do Presidente.	Não	Não

## DIREITOS DOS PARTICIPANTES NOS TRABALHOS DAS COMISSÕES DA CONFERÊNCIA (CONFORME O ARTIGO 56 DO REGULAMENTO DA CONFERÊNCIA)

	Direito a fazer uso da palavra	Direito a apresentar emendas	Direito a votar
Membros titulares	Sim	Sim	Sim, a menos que o direito a voto tenha sido suspenso.
Membros adjuntos (artigo 56.5)	Sim	Sim	Unicamente em substituição a um membro titular.
Membros suplentes (artigo 56.3)	Têm os mesmos direitos que os membros a quem substituem.		
Delegados ou conselheiros que não são membros da comissão (artigo 56.3)	Sim	Sim	Não
Representantes de organizações intergovernamentais (artigo 56.7)	Sim	Não	Não
Observadores de Estados não Membros (artigo 56.8.a)	Unicamente com autorização do Presidente.	Não	Não
Representantes de organizações não governamentais (artigo 56.9)	Unicamente com autorização da Mesa.	Não	Não
Representantes de movimentos nacionais de liberação (artigo 56.10)	Sim	Não	Não

**Fonte:** "Conferência Internacional do Trabalho. O Regulamento em um rápido olhar". OIT, 2019<sup>10</sup>

Para examinar os pontos técnicos inscritos em sua ordem do dia, a Conferência Internacional do Trabalho constitui várias comissões téc-

nicas. Os delegados do setor trabalhador participam em todas elas.

Os pontos técnicos objetivam:

- Adoção de um instrumento (convenção e/ou recomendação e/ou protocolo) (comissão normativa)
- Realização de uma discussão recorrente (comissão de discussão recorrente)
- Realização de uma discussão geral (comissão de discussão geral)

10. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS\\_709520/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS_709520/lang--es/index.htm)



A seguir, é descrita a forma como os sindicatos participam da Comissão de Aplicação de Normas (comissão

permanente) e das comissões técnicas da Conferência Internacional da OIT.

### 5.2.1. Comissão de Aplicação de Normas

A Comissão de Aplicação de Normas é uma comissão tripartite permanente da Conferência Internacional do Trabalho da OIT e tem como função principal examinar as medidas adotadas pelos Estados membros da OIT para efetivar as

normas internacionais do trabalho da OIT.

Seu mandato deriva do artigo 23.1 da Constituição da OIT e está regulado pelo artigo 7 do Regulamento da Conferência:

#### **Artigo 23 da Constituição da OIT. Exame e comunicação das memórias**

1. O Diretor Geral apresentará na reunião seguinte à Conferência um resumo das informações e memórias que tenha sido comunicado pelos Membros em cumprimento aos artigos 19 e 22.

#### **Artigo 7 do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho**

1. A Conferência constituirá, assim que possível, uma comissão encarregada de examinar:
  - a) As medidas adotadas pelos Membros para efetivar as disposições das convenções em que façam parte, assim como as informações apresentadas pelos Membros sobre o resultado das inspeções;
  - b) As informações e memórias relativas às convenções e às recomendações, enviadas pelos Membros conforme o artigo 19 da Constituição, com exceção das informações solicitadas em virtude do item e) do parágrafo 5 de tal artigo, sobre as quais o Conselho de Administração tenha decidido adotar um procedimento diferente para seu exame;
  - c) As medidas adotadas pelos Membros conforme o artigo 35 da Constituição [aplicação das convenções nos territórios não metropolitanos].
2. A Comissão apresentará um relatório para a Conferência.

A Comissão de Aplicação de Normas é um mecanismo central do sistema de controle da OIT e corresponde à segunda fase do procedimento de controle regular. Como se verá mais adiante, a primeira fase desse procedimento corresponde ao exame

técnico da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações.

Para que os sindicatos possam ter incidência na Comissão de Aplicação de Normas é importante:

Participar ativamente no procedimento de controle regular de Convenções (ratificadas e não ratificadas) e de Recomendações, enviando observações sobre as questões colocadas no formulário de memória das Convenções. Esse procedimento é explicado na **Unidade 4**.

Analisar o Relatório Anual da Comissão de Especialistas (usualmente publicado em março) e se preparar para o exame da lista de casos sobre a aplicação de Convenções ratificadas (“lista curta”).

Depois do exame independente e técnico das memórias dos governos efetuado pela Comissão de Especialistas da OIT, a Comissão de Aplicação de Normas dá a oportunidade de examinar, de maneira tripartite, o modo como os Estados cumprem suas obrigações estabelecidas nas Convenções e Recomendações adotadas pela OIT.

Especificamente, os delegados do setor trabalhador podem incidir em:

Discussão do conteúdo do Relatório Anual da Comissão de Especialistas.

Exame dos casos individuais de aplicação de Convenções ratificadas (“lista curta”).

Conclusões da comissão que serão incorporadas em seu relatório final.

A seguir, é apresentada informação sobre o conteúdo base do Relatório Anual da Comissão de Especialistas da OIT e do Relatório da Comissão

de Aplicação de Normas e alguns exemplos de utilização sindical dessa comissão.

## CONTEÚDO DO RELATÓRIO ANUAL DA COMISSÃO DE ESPECIALISTAS DA OIT

### Contém três partes:

- **Parte I.** Um Relatório Geral que:
  - Descreve o desenvolvimento dos trabalhos da Comissão de Especialistas e das questões específicas relacionadas e tratadas por ela;
  - Descreve em que medida os Estados Membros dão cumprimento a suas obrigações constitucionais em relação às normas internacionais do trabalho (obrigação de submeter os instrumentos às autoridades competentes, obrigação de enviar memórias regulares e obrigação de aplicar as convenções ratificadas) e;
  - Ressalta questões de interesse geral originadas do trabalho da Comissão.
- **Parte II.** Observações sobre certos países em relação à aplicação das Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas e a obrigação de submeter os instrumentos às autoridades competentes (essa é a informação base sobre a qual se elabora a “lista curta”).

- **Parte III.** Um Estudo Geral no qual a Comissão de Especialistas examina o estado da legislação e a prática sobre um tema específico coberto por algumas Convenções e Recomendações. Esse exame importa ao conjunto dos Estados Membros, tanto os que ratificaram como os que não ratificaram as convenções em questão. É publicado em um volume separado. A discussão do Estudo Geral costuma se desenvolver nos primeiros dias da Comissão de Aplicação de Normas.
- **Lista de Relatórios Anuais da Comissão de Especialistas da OIT**
  - Relatórios Anuais (Parte I e II) disponíveis em:  
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/>
  - Estudos Gerais desde 1985 disponíveis em:  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_164243/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164243/lang--es/index.htm)

## CONTEÚDO DO RELATÓRIO DA COMISSÃO DE APLICAÇÃO DE NORMAS DA CONFERÊNCIA

- **Conteúdo**

O relatório da Comissão de Aplicação de Normas descreve os trabalhos da comissão e os discursos e conclusões da discussão geral e do exame de casos específicos
- **Conclusões do exame de casos específicos (“lista curta”)**

tendo em conta a discussão tripartite de cada caso, a Comissão insta o governo envolvido a adotar medidas para superar as dificuldades analisadas e discutidas e a recorrer à assessoria técnica da OIT. Também cabe a possibilidade da Comissão convidar o governo a aceitar uma missão de contatos diretos da OIT.

O relatório da Comissão de Aplicação de Normas de 2019 se encontra disponível em:  
[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/standards/WCMS\\_711295/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/standards/WCMS_711295/lang--es/index.htm)
- **Apresentação da Conferência**

O relatório da Comissão é apresentado para a Conferência e é objeto de discussão em sessão no plenário, dando assim a oportunidade aos delegados de destacar determinados aspectos do trabalho da Comissão. O relatório é publicado, separadamente, nas Atas da Conferência.
- A lista de Relatórios da Comissão de Aplicação de Normas está disponível em:  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_190619/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_190619/lang--es/index.htm)

## EXEMPLOS DE UTILIZAÇÃO SINDICAL DA COMISSÃO DE APLICAÇÃO DE NORMAS

### Violação dos direitos sindicais no setor público

Os sindicatos do Equador e a Internacional de Serviços Públicos utilizaram esse mecanismo de controle para denunciar a violação dos direitos sindicais no setor público do Equador. Na 105ª Conferência Internacional do Trabalho (2016), o Equador foi incluído na lista curta da Comissão de Aplicação de Normas pelo descumprimento do Convênio 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva. Na comissão, os sindicatos denunciaram a repressão e as detenções dos dirigentes sindicais, a legislação contrária aos direitos sindicais no setor público e, em particular, a negação do direito à negociação coletiva, a figura das “renúncias voluntárias obrigatórias”,<sup>11</sup> os recursos abusivos de controle das Convenções coletivas no setor público pelo do Ministério do Trabalho e o descumprimento dos repetidos comentários dos órgãos de controle e das recomendações formuladas pela missão técnica da OIT de janeiro de 2015. Em 2017, o Equador foi novamente incluído na lista curta dessa comissão. Nas conclusões foi pedido ao Governo garantir o pleno respeito do direito dos funcionários públicos de constituir as organizações que julguem convenientes para a defesa coletiva de seus interesses.<sup>12</sup>

### Violações de direitos como consequência de políticas de austeridade

Os sindicatos da Espanha e Itália utilizaram esse mecanismo de controle da OIT para denunciar as violações aos direitos trabalhistas derivadas das políticas de austeridade e reformas trabalhistas de caráter desregulador impostas em seus países. Em 2015, os Estados da Espanha e Itália foram denunciados em nível internacional diante da Comissão de Aplicação de Normas da 104ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, pelo descumprimento da Convenção Internacional 122 sobre a política de emprego, dada a gravíssima situação do desemprego e o aumento da precariedade e da pobreza. Ambos países foram incluídos na lista curta da comissão. Os delegados trabalhadores da Espanha destacaram que *“após três anos da reforma trabalhista mais agressiva já feita na Espanha desde a volta da democracia, a situação de desemprego no país é dramática. Há mais de 5,5 milhões de desempregados, o que equivale a 24% da população. Dessa cifra, 782 mil desempregados têm menos de 25 anos.”*<sup>13</sup>

### Violações de direitos como consequência de reformas trabalhistas não protetivas

Os sindicatos do Brasil utilizaram a Comissão de Aplicação de Normas para denunciar a violação dos direitos derivada da reforma trabalhista re-

11. O conteúdo dos discursos se encontra no Relatório da Comissão de Aplicação de Normas (Segunda Parte) (páginas 90-95), disponível em: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/provisional-records/WCMS\\_489134/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/provisional-records/WCMS_489134/lang-es/index.htm)

12. O conteúdo das conclusões da Comissão de Aplicação de Normas está disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_558658.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_558658.pdf)

13. Relatório da Comissão de Aplicação de Normas (Part.2) se encontra disponível em: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/provisional-records/WCMS\\_375762/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/provisional-records/WCMS_375762/lang-es/index.htm)

gressiva, de caráter desregulador, realizada em 2017 sem nenhum tipo de diálogo social com as organizações sindicais nacionais representativas. A reforma alterou mais de 100 disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fragilizando as garantias legais de tutela dos direitos trabalhistas, para o exercício da liberdade sindical e para o acesso à justiça do trabalho. Entre essas disposições encontra-se a possibilidade da derrogação *in peius* da legislação trabalhista por meio da negociação coletiva. Na Conferência de 2018, a Comissão de Aplicação de Normas<sup>14</sup> revisou a observação emitida pela Comissão de Especialistas em seu Relatório de 2018<sup>15</sup> e constatou a radicalidade da reforma trabalhista do Brasil e assinalou que permitir, de maneira geral, que as proteções estabelecidas pela legislação possam ser derogadas *in peius*, por meio da negociação coletiva, é contrário ao princípio da livre e voluntária negociação prevista na Convenção 98. Em seu Relatório Anual de 2019,<sup>16</sup> a Comissão de Especialistas continuou a acompanhar a reforma do Brasil e reafirmou a incompatibilidade da Convenção 98 com a possibilidade de reformar *in peius* a legislação trabalhista por meio da negociação coletiva. O Estado brasileiro foi incluído duas vezes consecutivas na lista curta da Comissão de Aplicação de Normas e, atualmente, está submetido ao acompanhamento da Comissão de Especialistas da OIT.

## 5.2.2. Comissão normativa

A Comissão normativa é a comissão tripartite da Conferência, na qual são elaboradas as novas normas internacionais do trabalho, no marco dos procedimentos de dupla ou simples discussão, visando à adoção de uma Convenção e/ou uma Recomendação e/ou um Protocolo.

O trabalho sindical na comissão normativa da Conferência está relacionado com diversas etapas do procedimento de produção de novas normas em que os sindicatos podem ter incidência:

### 1) No Conselho de Administração

Através do Grupo de Trabalhadores do Conselho de Administração, os sindicatos podem participar na discussão e decisão da inscrição do ponto do dia da Conferência, buscando a adoção de um novo instrumento normativo.

### 2) Comentários aos relatórios do Escritório Internacional do Trabalho

Os sindicatos nacionais podem enviar observações acerca das questões indicadas nos relatórios preparados pelo Escritório, no marco do procedimento de dupla ou de

14. As atas da Comissão de Aplicação de Normas de 2018 estão disponíveis em: [https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/WCMS\\_643939/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/WCMS_643939/lang-es/index.htm)

15. Comissão de Especialistas. Relatório Anual de 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617067.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_617067.pdf)

16. Comissão de Especialistas. Relatório Anual de 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_670148.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf)

simples discussão. Na primeira etapa do procedimento, o escritório prepara um primeiro relatório (de capas brancas), no qual apresenta informação sobre a legislação e a prática de diferentes países sobre a matéria estudada, com o objetivo de adotar um instrumento e que vai acompanhado de um questionário. Esse relatório é enviado aos governos de todos os Estados Membros que, por sua vez, transmitem ao Escritório seus comentários, elaborados com consulta prévia às organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores. Baseando-se nesses comentários, o Escritório prepara um segundo relatório (de capas amarelas), no qual são analisadas as respostas recebidas e as conclusões são propostas.

### 3) Na Conferência Internacional do Trabalho

Os delegados do setor trabalhador podem participar com voz e voto na Comissão normativa que realizará a primeira discussão sobre a nova norma (no caso do procedimento de dupla discussão). A discussão que ocorre na Comissão se baseia nas conclusões propostas no segundo relatório do Escritório. Para incidir na Conferência, é importante que os sindicatos se preparem previamente e tenham uma participação articulada e coordenada.

### 4) Comentários aos relatórios do Escritório Internacional do Trabalho

Imediatamente depois de terminada a primeira discussão na Conferência, o Escritório prepara um terceiro relatório (“relatório marrom”), que contém o projeto de um ou de vários instrumentos, baseado nas conclusões da primeira discussão.

Esse relatório é enviado aos governos de todos os Estados Membros que, por sua vez, transmitem seus comentários sobre um ou mais projetos de instrumento, com consulta prévia às organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores. Baseando-se nesses comentários, o Escritório prepara um quarto relatório (de capas azuis), no qual é reproduzido os projetos de instrumento tal como foram revisados.

### 5) Na Conferência Internacional do Trabalho

Novamente, é importante que os sindicatos se preparem previamente para a Conferência, a fim de ter uma participação articulada e coordenada. Já na Conferência, os delegados sindicais participam com voz e voto na Comissão normativa, que concluirá a segunda discussão baseada no quarto relatório do escritório. Ao concluir suas discussões, a Comissão normativa elabora um relatório com o resumo de seus trabalhos e o ou os projetos de instrumento, na forma como foi ou foram modificados durante a discussão, e o/os transmite à Conferência para sua discussão e adoção em plenário.

### 6) Na votação em plenário da Conferência

As regras do procedimento se encontram na **Unidade 4**.

A seguir, é descrita, como exemplo, a forma como os sindicatos participaram nessas etapas do procedimento de elaboração e adoção de normas no caso da Convenção 190 sobre a violência e o assédio, que foi adotada na Conferência Internacional do Trabalho de 2019.

## EXEMPLO DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL NO PROCEDIMENTO DE ELABORAÇÃO E ADOÇÃO DE NORMAS DA OIT

### Convenção 190 sobre a violência e o assédio (OIT, 2019)

#### 1) Decisão de inscrever na ordem do dia da Conferência

Em sua 325ª reunião (outubro-novembro de 2015), o Conselho de Administração decidiu inscrever na ordem do dia da 107ª reunião (maio-junho de 2018) da Conferência Internacional do Trabalho um ponto de caráter normativo sobre “A violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho”, visando o desenvolvimento do procedimento de dupla discussão. A discussão tripartite no Conselho de Administração sobre a qual se baseou a decisão encontra-se no documento GB.325/PV (Atas da 325ª reunião do Conselho de Administração), que inclui os discursos dos delegados do Grupo dos Trabalhadores. Este documento está disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_450053.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_450053.pdf)

A OIT organizou uma Reunião tripartite de especialistas sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, que se realizou entre os dias 3 e 6 de outubro de 2016, em Genebra, com a finalidade de “assegurar que se compreendam e combatam devidamente os distintos comportamentos inaceitáveis”. Nessa reunião foi proposto substituir o termo “violência” por “violência e assédio”.

O resultado dessa Reunião tripartite de especialistas está disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533579.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533579.pdf)

**Fonte:** OIT. Relatório V (1) Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho

#### 2) Comentários dos relatórios do Escritório (procedimento de dupla discussão)

Conforme o artigo 39.1 do Regulamento da Conferência, o Escritório Internacional do Trabalho preparou um relatório prévio em que expunha a legislação e a prática nos diferentes países da questão da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Este relatório prévio (Acabar com a violência e o assédio contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, Relatório V (1), 2018) está disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf)

Tal relatório prévio, que continha um questionário, foi transmitido aos Estados Membros em maio de 2017. Os governos foram convidados a enviar suas respostas até 22 de setembro de 2017, depois de consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas. Baseando-se nas respostas recebidas, o Escritório preparou um segundo relatório (Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, Relatório V (2), 2018).

Na página 3 desse relatório encontra-se a lista de organizações sindicais que enviaram respostas. Esse segundo relatório foi transmitido posteriormente aos Estados Membros. O relatório está disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_619813.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619813.pdf)

Ambos relatórios serviram de base para a primeira discussão do tema pela Conferência, que ocorreu em sua 107ª reunião (maio-junho de 2018).

### 3) Primeira discussão da Conferência (procedimento de dupla discussão)

No dia 8 de junho de 2018, a Comissão normativa da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 107ª reunião) examinou ambos relatórios prévios e elaborou um Relatório próprio com resumo de seus trabalhos e as Conclusões para a adoção pela Conferência. A Conferência adotou o Relatório da Comissão normativa e decidiu inscrever na ordem do dia da reunião ordinária da Conferência seguinte um ponto intitulado “A violência e o assédio no mundo do trabalho” para sua segunda discussão, visando à adoção de uma convenção complementada por uma recomendação. O Relatório da Comissão normativa com resumo de seus trabalhos e conclusões está disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631808.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631808.pdf)

A resolução da Conferência de adoção desse Relatório e decisão de inscrever o ponto na ordem do dia da Conferência de 2019 para sua segunda discussão está disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631785.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631785.pdf)

### 4) Comentários dos relatórios do Escritório (procedimento de dupla discussão)

Foi também solicitado aos governos que, dentro do mesmo prazo, informassem o Escritório se consideravam que os textos propostos constituíam uma base satisfatória para a segunda discussão na 108ª reunião da Conferência (junho de 2019) e que indicassem as organizações de empregadores e de trabalhadores com as quais haviam realizado as consultas.

Em virtude do artigo 5, parágrafo 1, a), da Convenção 144 sobre a consulta tripartite (normas internacionais do trabalho) (OIT, 1976), essas consultas são obrigatórias para aqueles países que ratificaram essa Convenção. Os resultados das consultas deveriam ser incorporados nas respostas dos governos.

Com relação a essa obrigação, a maioria dos governos indicaram que haviam formulado suas respostas após realizar consultas às organizações de empregadores e de trabalhadores. Alguns deles incorporaram em suas respostas as opiniões expressas por elas sobre determinados pontos, enquanto outras transmitiram suas observações em separado. Em alguns casos, as respostas foram recebidas diretamente das organizações de empregadores e de trabalhadores. A Confederação Sindical Internacional (CSI) e a Organização Internacional de Empregadores (OIE) também responderam ao questionário e enviaram suas respostas. Conforme o disposto no artigo 39bis do Regulamento da Conferência acerca da consulta às Nações Unidas e aos demais organismos especializados,



o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre a questão da discriminação contra a mulher na legislação e na prática (WGDAW) enviou uma resposta na qual expressava seu apoio ao processo e apresentava propostas.

A fim de garantir que os governos recebam os textos dos projetos de convenção e de recomendação dentro do prazo estabelecido no artigo 39.7 do Regulamento da Conferência, o relatório (Relatório V (2)) foi publicado em dois volumes (Relatório V (2A) e Relatório V (2B)).

- O volume V (2A) foi elaborado a partir das respostas recebidas dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores, e contém os pontos essenciais das observações formuladas. Está dividida em três seções: a primeira contém as observações de caráter geral; a segunda, as observações sobre o projeto de convenção; e a terceira, as observações sobre o projeto de recomendação. Nesse Relatório, é mencionado que muitas organizações de empregadores e de trabalhadores, incluídas a OIE e a CSI, colaboraram para elaborar observações sobre as disposições dos textos propostos. Esse volume está disponível em:

Relatório V (2A):

[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_675575/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_675575/lang--es/index.htm)

Relatório V (2A) (Adendo):

[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_696409/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_696409/lang--es/index.htm)

- O Relatório V (2B) contém os textos dos projetos de convenção e de recomendação, que foram emendados à luz das respostas recebidas e, também, modificados pelas razões expostas nos comentários do Escritório contidos no volume V (2A). Assim, foram introduzidas algumas mudanças menores de redação, para assegurar, em particular, a plena concordância entre as versões em espanhol, francês e inglês dos projetos de instrumentos. Esse volume está disponível em:

[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_673745/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_673745/lang--es/index.htm)

Esses textos foram elaborados para estar à disposição da Conferência para que servissem de base para a segunda discussão e decisão em sua 108ª reunião (junho de 2019) para a adoção de uma convenção, complementada por uma recomendação sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho.

## 5) Segunda discussão da Conferência (procedimento de dupla discussão)

### Procedimento de exame do projeto de norma na Conferência

Em sua primeira sessão, realizada no dia 10 de junho de 2019, a Conferência Internacional do Trabalho instituiu a Comissão normativa sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho (segunda discussão).

Essa Comissão examinou os Relatórios V (2A) e V (2B), ambos intitulados “Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho”, preparados

pelo Escritório Internacional do Trabalho para o quinto ponto da ordem do dia: “A violência e o assédio no mundo do trabalho” (elaboração de normas, procedimento de dupla discussão).

O resumo dos trabalhos dessa Comissão encontra-se no documento “Atas Provisionais 7B (Rev.)”, o qual contém:

- a) Discursos de abertura e intervenções dos delegados de governos, empregadores e trabalhadores;
- b) Exame das emendas ao projeto de convenção;
- c) Exame das emendas ao projeto de recomendação; e
- d) Exame do projeto de resolução. Esse documento está disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS\\_711388/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS_711388/lang--es/index.htm)

A Comissão normativa elaborou um relatório com o texto da Convenção, da Recomendação e da resolução apresentado para sua adoção pela Conferência, para que, em caso positivo, a Convenção e a Recomendação fossem submetidas a uma votação final, conforme o artigo 19.2 da Constituição da OIT.

- A. Convenção sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho.
- B. Recomendação sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho.
- C. Resolução relativa à eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho

Esse relatório está disponível em:

[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS\\_711244/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS_711244/lang--es/index.htm)

## 6) Votação em plenário da Conferência (procedimento de dupla discussão)

### Procedimento de adoção de uma nova norma internacional do trabalho

O relatório da Comissão normativa foi apresentado em sessão no plenário da Conferência para discussão e adoção da Convenção, da Recomendação e da resolução. As intervenções relativas à apresentação e discussão encontram-se no documento “Atas Provisionais 7C”, disponível em:

[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS\\_713907/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS_713907/lang--es/index.htm)

À luz da apresentação e discussão do resultado dos trabalhos da Comissão normativa sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho (segunda discussão), em sessão no plenário, a Conferência adotou os projetos de Convenção, de Recomendação e de resolução.

Os resultados da votação nominal final dos instrumentos foram os seguintes:

- **Resultado da votação nominal final relativa à adoção da Convenção sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho:**

- 439 votos a favor, 7 contra e 30 abstenções.
- Considerando que o quórum era de 321 e que se alcançou a maioria requerida de dois terços do total dos votos dados, incluídas as 298 abstenções, a Conferência adotou a Convenção sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho.
- Os que votaram contra a adoção da Convenção foram 6 delegados de empregadores da Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Malásia, República Dominicana e Singapura, e 1 delegado de trabalhadores de Malásia.
- Os que se abstiveram de votar foram 19 delegados de empregadores (Alemanha, Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Dinamarca, Honduras, Japão, Quirguistão, México, Panamá, Peru, Sri Lanka, Suécia, Suíça, Tailândia, Uruguai) e 11 delegados do governo (El Salvador (2), Quirguistão (1), Malásia (2), Paraguai (2), Rússia (2), Singapura (2)).

- **Resultado da votação nominal final relativa à adoção da Recomendação sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho:**

- 397 votos a favor, 12 contra e 44 abstenções.
- Considerando que o quórum era de 321 e que se alcançou a maioria requerida de dois terços do total dos votos emitidos, incluídas as 273 abstenções, a Conferência adotou a Recomendação sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho.
- Os que votaram contra a adoção da Convenção foram 12 delegados de empregadores da Alemanha, Áustria, Bangladesh, Dinamarca, El Salvador, Finlândia, Malásia, Portugal, Singapura, Sudão, Suécia e República Checa.
- Os que se abstiveram de votar foram 30 delegados de empregadores (Argentina, Austrália, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Costa do Marfim, Croácia, Espanha, Estados Unidos, França, Guatemala, Honduras, Indonésia, Irlanda, Islândia, Itália, Japão, Luxemburgo, México, Myanmar, Panamá, Paraguai, Peru, Reino Unido, República Dominicana, Sri Lanka, Tailândia, Uruguai) e 14 delegados de governo (Brasil (2), Colômbia (2), El Salvador (2), Estados Unidos (2), Guatemala (1), Quirguistão (1), Paraguai (2), Rússia (2)).

Os resultados da votação nominal final relativa à adoção da Convenção, da Recomendação e da resolução se encontram no documento “Atas Provisionais 7C”, disponível em:

[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS\\_713907/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS_713907/lang--es/index.htm)

**Fonte:** OIT. Atas Provisionais 7B (Rev.). Relatório da Comissão normativa. Violência e assédio no mundo do trabalho: Resumo dos trabalhos; Atas Provisionais 7C;

**Fonte:** OIT. Relatório V (2A) Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.

### 5.2.3. Comissão de discussão geral

A Comissão de discussão geral é a comissão técnica na qual se realiza o exame dos pontos inscritos na ordem do dia da Conferência pelo Conselho de Administração para ser objeto de uma discussão geral.

O procedimento dessa comissão técnica e da comissão de discussão recorrente está regulado no artigo 11ter do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho.

---

#### Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho

##### **Artigo 11ter. Procedimento para exame dos pontos incluídos na ordem do dia para discussão geral**

1. Quando uma questão for incluída na ordem do dia para discussão geral, o Escritório Internacional do Trabalho emitirá um relatório sobre o assunto aos governos, em um prazo de pelo menos dois meses antes da abertura da reunião da Conferência em que se deva discutir a questão.
2. A questão será remetida pela Conferência a uma comissão para que faça um relatório a respeito.

---

A discussão geral dá aos mandantes da OIT a oportunidade para formular orientações e alinhamentos sobre o

tema, que é objeto da Comissão, visando a:

- Respaldar seu compromisso para responder às questões discutidas;
- Fortalecer a capacidade dos governos, assim como das organizações de empregadores e de trabalhadores, para informar a formulação e execução de políticas; e
- Reforçar o trabalho e a incidência da OIT nessa esfera.

O procedimento habitual dessa comissão técnica está descrito no documento “*Conferência Internacio-*

*nal do Trabalho. O Regulamento em uma rápida olhada*” (OIT, 2019):

- Realiza-se um intercâmbio geral de opiniões sobre o assunto e sobre o relatório preparado pelo Escritório;
- Designa-se um grupo de trabalho/grupo de redação tripartite, de composição reduzida, encarregada de preparar um projeto de conclusões (ou de resolução) sobre o assunto, com ajuda do Escritório;
- Adota-se o texto proposto pelo grupo de trabalho/grupo de redação (exame prévio das emendas apresentadas pelos membros da comissão) e submete-se à Conferência para sua adoção final.

A Conferência adota as resoluções e as conclusões que resultam de uma decisão geral por maioria simples ou

por consenso, não se requerendo uma votação nominal final.

---

## Exemplo de utilização sindical da Comissão de discussão geral

### *Alinhamentos e diretrizes de política sobre a transição da economia informal à economia formal*

Os sindicatos participaram ativamente e tiveram uma incidência estratégica na Comissão de Discussão Geral sobre economia informal na Conferência Internacional do Trabalho de 2002. Graças a esse trabalho foram incluídas várias das reivindicações sindicais no Relatório da comissão que, finalmente, foi submetido à Conferência para sua adoção. O resultado foi a adoção da Resolução relativa ao trabalho decente e à economia informal.<sup>17</sup> Os alinhamentos e diretrizes dessa Resolução contribuíram para sustentar a adoção da Recomendação 204 sobre a transição da economia informal à economia formal, que foi adotada na Conferência de 2015. No Preâmbulo da Recomendação 204 é feita menção expressa à Resolução relativa ao trabalho decente e a economia informal de 2002 e suas Conclusões.

---

#### 5.2.4. Comissão de discussão recorrente

A Comissão de discussão recorrente é a comissão técnica da Conferência encarregada do acompanhamento da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa (OIT, 2008) e sobre os objetivos estratégicos do trabalho decente, a saber: a liberdade de associação e o direito de associação e negociação

coletiva; a proibição efetiva de toda forma de trabalho forçado; a eliminação do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O procedimento dessa comissão técnica também é regulado no artigo 11ter do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho.

O Escritório elabora um relatório como base para a discussão que:

- Analisa as tendências mundiais em matéria de legislação e prática em cada uma das quatro categorias de princípios e direitos.
- Fornece um panorama dos progressos alcançados e dos desafios restantes em determinados âmbitos de interesse temático e em matéria de ratificação das convenções fundamentais.
- Ressalta boas práticas que os mandantes adotaram para promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho e garantir seu respeito e aplicação.

Os objetivos da discussão recorrente são:

- Melhorar a compreensão da evolução, as realidades e as necessidades dos Estados Membros em relação a cada um dos quatro princípios.
- Refletir acerca dos resultados e da incidência das atividades que o Escritório e os mandantes empreenderam para promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho e garantir seu respeito e aplicação, em particular em relação aos planos de ação da OIT.

---

17. [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_080536/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_080536/lang--es/index.htm)

Eventualmente, elaborar e adotar uma resolução na qual são estabelecidas prioridades e orientação *para o desenvolvimento dos planos de ação da OIT*.

As discussões recorrentes foram introduzidas a partir da adoção da Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa (OIT, 2008). Tais discussões ocorreram de acordo com um ciclo decidido pelo Conselho de Administração. Conforme assinalado no documento “*Conferência Internacional do Tra-*

*balho. O Regulamento em um rápido olhar*” (OIT, 2019), o Regulamento da Conferência não contém nenhuma disposição que regule os métodos de trabalho de uma comissão para as discussões recorrentes. De acordo com a prática vigente, as discussões recorrentes seguem, habitualmente, as modalidades das discussões gerais.

---

---

## **Exemplo de utilização sindical da Comissão de discussão recorrente**

### ***Alinhamentos e diretrizes de política sobre proteção social***

Os sindicatos tiveram uma incidência estratégica na Comissão de Discussão Recorrente sobre proteção social (seguridade social) na Conferência Internacional do Trabalho de 2011. Graças a esse trabalho, foram incluídas várias das reivindicações sindicais no Relatório da comissão que, ao final, foi submetido à Conferência para sua adoção. O resultado foi a adoção da Resolução relativa à discussão recorrente sobre a proteção social (seguridade social),<sup>18</sup> na qual foi anexado um texto com elementos chave para uma possível recomendação sobre Pisos de Proteção Social. Finalmente, no ano seguinte, 2012, a Conferência adotou a Recomendação 202 sobre os Pisos de Proteção Social.

---

---

18. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_162050.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_162050.pdf)

## UNIDADE 3.

# RECURSOS DO ESCRITÓRIO PARA O TRABALHO DOS SINDICATOS

## 6. Que recursos oferece o Escritório Internacional do Trabalho para o trabalho dos sindicatos?

Os sindicatos utilizam diversos recursos e ferramentas que o Escritório Internacional do Trabalho põe à disposição e que podem ser de muita utilidade para os trabalhos sindicais, entre os quais: **a)** atividades de assessoria técnica; **b)**

serviços de assessoria; **c)** solicitação de comentários sobre a conformidade de um projeto de lei com as normas internacionais do trabalho; **d)** solicitação de conceito técnico; **e)** missão de contato direto; **f)** publicações; e **g)** bases de dados.

### 6.1. Assessoria técnica

Um dos recursos que o Escritório Internacional do Trabalho oferece e que pode ser útil para os trabalhos dos sindicatos é a atividade de assessoria técnica do Escritório.

Conforme assinalado no Guia n. 12 *Normas internacionais de trabalho. Ferramentas para fortalecer a Legislação Trabalhista Nacional*,<sup>19</sup> há ocasiões em que os sindicatos se veem confrontados com processos legislativos que, por sua dimensão ou por seu conteúdo técnico complexo, exigem uma perícia e uma experiência com a qual necessariamente não contam. Nesses casos, os sindi-

catos podem recorrer à assessoria técnica da OIT. Tal assessoria pode assumir diferentes formas, a saber: realização de seminários ou mesas redondas, missões de funcionários com as competências técnicas necessárias, apoio técnico através de consultores externos, elaboração de estudos etc. Na medida do possível, tais solicitações de assessoria técnica devem ser destinadas ao Escritório de ACTRAV.

Os dados de contato de ACTRAV estão disponíveis em:

[https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS\\_609272/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS_609272/lang--es/index.htm)

<sup>19</sup> *Guía N° 12 Normas internacionales de trabajo. Herramientas para fortalecer la Legislación Laboral Nacional*. CSA-CST (con apoyo de ACTRAV). Disponível em: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_430607/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_430607/lang--es/index.htm)

## 6.2. Serviços de assessoria sobre o sistema de normas e o sistema de controle

Conforme o Manual sobre procedimentos da OIT,<sup>20</sup> o Departamento de Normas Internacionais do Escritório de Genebra coopera estreitamente com os escritórios regionais e sub-regionais, em particular, com especialistas das normas internacionais de trabalho, para dar todo tipo de formação, explicações, conselhos e ajuda sobre os diversos temas normativos e de controle da OIT. Esses serviços de assessoria são oferecidos para atender petições concretas e também por meio de missões de assessoria ordinárias e conversações organizadas pelo Escritório e podem se referir a:

a) Questões sobre pontos da ordem do dia da Conferência;

b) Comentários dos órgãos de controle e medidas consequentes;

c) Preparação de novos textos legislativos, de memórias dos governos e de documentos vários para seu envio às autoridades competentes;

d) Organização de consultas entre governos e organizações de empregadores e trabalhadores a propósito das normas de trabalho e das atividades da OIT;

e) Plena participação dessas organizações nos procedimentos do sistema de normas e do sistema de controle.

Os dados de contato do Departamento de Normas estão disponíveis em:

<https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

## 6.3. Solicitação de comentários sobre a conformidade de um projeto de lei com as normas internacionais da OIT e solicitação de conceito técnico

Conforme assinalado no Guia N° 12 *Normas internacionais de trabalho. Ferramentas para fortalecer a Legislação Trabalhista Nacional*,<sup>21</sup> os sindicatos podem solicitar à OIT que formule comentários sobre a conformidade de um projeto de lei com as normas internacionais de trabalho. Os sindicatos podem também solicitar um conceito técnico em relação a perguntas relacionadas ao exercício de direitos. O trabalho do Escritório não se limita às convenções ratificadas, mas leva em consideração de maneira mais ampla as convenções não ratificadas, as recomendações e os princípios e decisões adotados

pelos órgãos de controle da OIT.

O pedido de comentários sobre a conformidade de um projeto de lei com a normativa da OIT pode ser inclusive mais amplo, ao solicitar a revisão do projeto à luz do direito comparado, das tendências legislativas sobre os tópicos que se pretende regular e do ponto de vista da técnica legislativa. Nesse caso, quando um tema determinado não se encontra regulado pelas normas internacionais do trabalho ou quando o Conselho de Administração da OIT considerar que estas já não sejam atuais, o Escritório, em seus comentários, se referirá às legislações de

20. *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, 2019, p. 53. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_713126/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_713126/lang--es/index.htm)

21. *Guía N° 12 Normas internacionales de trabajo. Herramientas para fortalecer la Legislación Laboral Nacional*. CSA-CSI (con apoyo de ACTRAV). Disponível em: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_430607/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_430607/lang--es/index.htm)



diversos países consideradas mais avançadas na matéria.

O Escritório pode fazer comentários em relação às disposições de um projeto de lei e sua conformidade com Convenções não ratificadas. Esses apontamentos, se considerados pelo governo em questão, podem contribuir para uma melhor proteção dos direitos, assim como, no futuro, para facilitar a ratificação destas Convenções.

O pedido pode ser feito por correio eletrônico diretamente ao Departamento de Normas Internacionais da OIT em sua sede. Recomenda-se que a ACTRAV tenha conhecimento do pedido. Deve estar devidamente assinado e, se possível, incluir uma breve e clara explicação do contexto em que se elaborou a Legislação, mencionando quais são os tempos do processo legislativo e anexar a versão mais recente do projeto.

---

### **Contato do Departamento de Normas**

Telefone: +41 (0) 22 799 7249

Correio eletrônico: [normes@ilo.org](mailto:normes@ilo.org)

---

### **Contato de ACTRAV**

[https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS\\_609272/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS_609272/lang--es/index.htm)

---

O Escritório formula seus comentários através de um Memorando Técnico transmitido tanto ao sindicato que realizou o pedido como ao respectivo governo. O Escritório, em seu Memorando, deve assegurar que os comentários elaborados no marco desse processo se apresentem sem prejuízo do que possam dizer os órgãos de controle da OIT sobre a própria legislação, uma vez

que o projeto de lei seja adotado ou quando o mesmo seja enviado formalmente para seu exame.

No caso do conceito técnico, o Escritório responde às perguntas feitas, considerando e citando os pronunciamentos dos órgãos de controle pertinentes.

A seguir, alguns exemplos de utilização sindical dessas ferramentas.

---

### **Exemplo de utilização sindical da solicitação de comentários sobre a conformidade de um projeto de lei com as normas internacionais da OIT e de solicitação de conceito técnico**

---

#### **Reformas trabalhistas regressivas**

Os sindicatos brasileiros utilizaram esse recurso do Escritório para consultar a conformidade do Projeto de Lei PLC 38/2017 com as Convenções da OIT ratificados pelo Brasil. A seguir, as respostas do Escritório que podem ser referência e de utilidade para os sindicatos de outros países:

---

### **Sobre a obrigação de fazer consultas prévias a uma reforma trabalhista**

- Várias Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, em cujo âmbito de aplicação compreende o Projeto de Lei PLC 38/2017, requerem que as medidas tomadas para serem aplicadas devam ser precedidas por consultas às organizações de trabalhadores e de empregadores.
- Em matéria de negociação coletiva, a Convenção 154 prevê que “as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular e fomentar o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores e de empregadores.
- O Comitê de Liberdade Sindical considerou inúmeras vezes que “é essencial que, quando se introduzir um projeto de legislação que afete a negociação coletiva ou as condições de emprego, se proceda antes a consultas detalhadas às organizações de trabalhadores e de empregadores interessadas” (Recompilações de princípios e decisões, 2006, parágrafo 1075).
- O Comitê também destacou “a importância de que toda modificação relativa ao alcance de e ao exercício dos direitos sindicais seja objeto de consultas em profundidade às organizações mais representativas, de forma a chegar, na medida do possível, a soluções compartilhadas” (376º Relatório do Comitê, caso número 3101 (Paraguai), parágrafo 857).

---

### **Sobre a invalidade jurídica da redução da proteção das Convenções da OIT**

- Os Estados Membros da OIT têm a obrigação de garantir, tanto na lei como na prática, a aplicação efetiva das convenções ratificadas, motivo pelo qual não se pode rebaixar, por meio de acordos coletivos ou individuais, as proteções estabelecidas nas convenções da OIT ratificadas e em vigor em um determinado país.

---

### **Sobre a revogabilidade da legislação trabalhista por via da negociação coletiva**

- A Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações recordou que o objetivo geral das Convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar um acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam mais favoráveis que os previstos na legislação.
- Em relação a isso, a Comissão de Especialistas destacou que se por um lado as disposições legislativas pontuais, relativas a aspectos específicos das condições de trabalho, possam prever, de maneira circunscrita e motivada, sua revogabilidade por via da negociação coletiva, uma disposição que institua a revogabilidade geral da legislação trabalhista por meio da negociação coletiva é contrária ao objetivo de promoção da negociação coletiva livre e voluntária prevista pela convenção.

---

### **Sobre a negociação coletiva no setor público**

- Em virtude das Convenções 98, 151 e 154, os trabalhadores do setor público, incluídos os servidores públicos, devem poder negociar coletivamente suas condições de emprego, as quais incluem as remunerações. O anterior não impede que, conforme o artigo 1.3 da Convenção

154, possam prever modalidades de negociação que considerem devidamente as características e questões especiais colocadas pela fixação de remunerações na administração pública.

---

### **Direito à greve no transporte aéreo**

A Central Unitária de Trabalhadores da Colômbia, com apoio da Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA) e da Federação Internacional de Trabalhadores do Transporte, utilizou o recurso da solicitação de conceito técnico para formular perguntas relacionadas ao exercício do direito à greve no transporte aéreo. As respostas do Escritório estão disponíveis em: <http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2018/11/Concepto-tecnico-OIT-sobre-huelga-de-Acdac.pdf>

---

## **6.4. Missão de contato direto**

As missões de contato direto servem de apoio aos procedimentos dos órgãos do sistema de controle da OIT (Comissão de Especialistas da OIT, Comissão de Aplicação de Normas, Comitê de Liberdade Sindical e comitês *ad hoc* constituídos em virtude do artigo 24 da Constituição da OIT).

É um recurso que pode ter uma incidência política importante para abrir canais de diálogo e de negociação. Pode ser solicitado pelos sindicatos, por exemplo, nas discussões tripartites no marco do exame de casos individuais (“lista curta”) na Comissão de Aplicação de Normas. Conforme o Manual sobre procedimentos da OIT,<sup>22</sup> essas missões consistem em enviar um representante do Diretor Geral da OIT a um país, que é objeto de um procedimento de controle, a fim de buscar soluções para as dificuldades colocadas em relação à aplicação de convenções ratificadas ou ao cumprimento das recomendações dos órgãos de controle. Quando as difi-

culdades estão relacionadas com a prática, a missão de contatos diretos se centra particularmente em analisar a situação na prática. Podem ser enviadas, também, missões de contatos diretos aos países com a finalidade de proporcionar assessoria técnica, que pode ser sobre o tipo de medidas que convém adotar e ajudar a redigir emendas para a legislação nacional, ou estabelecer procedimentos que facilitem o cumprimento das obrigações.

O representante do Diretor Geral pode ser um funcionário da OIT ou uma pessoa independente, designada pelo Diretor Geral (um magistrado de um tribunal supremo, um professor universitário, um membro da Comissão de Especialistas da OIT etc.), cuja missão consiste em esclarecer os fatos e examinar in situ as possibilidades de resolver os problemas colocados.

O representante do Diretor Geral e os membros da missão devem apresentar todas as garantias necessárias de objetividade e imparcialida-

---

<sup>22</sup>. *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, 2019, pp. 53-54.

de e, uma vez finalizada a missão, apresentar um relatório ao órgão de controle correspondente.

Os contatos diretos só podem ser estabelecidos com convite dos governos interessados ou, pelo menos, com seu consentimento. O governo pode solicitá-los diretamente, ou os órgãos de controle podem propô-los. O representante do Diretor Geral deve poder entrevistar livremente todas as partes interessadas, a fim de ser informado de maneira cabal e objetiva sobre todos os aspectos do caso ou da situação em questão. Os princi-

pais interlocutores da missão são, normalmente, o Ministério do Trabalho e as confederações de empregadores e de trabalhadores. Ainda que com certa regularidade e em função da natureza dos problemas colocados, a missão pode entrevistar as autoridades legislativas e judiciais ou, inclusive, o Chefe de Estado. As organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores também estão associadas a esse procedimento, ao participar das entrevistas com a missão e em reuniões tripartites.

---

### Exemplo de missão de contato direto

Em maio de 2019, foi concluída uma missão de contato direto em Honduras, no marco dos procedimentos do sistema de controle da OIT relativo à Convenção 87 sobre liberdade sindical, em particular o controle regular da Comissão de Especialistas da OIT e da Comissão de Aplicação de Normas da Conferência. Honduras foi incluída na lista curta dessa última comissão. O resultado dessa missão de contato direto foi a assinatura do *“Acordo tripartite para a busca de mecanismos para a aplicação correta e efetiva da Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (n° 87)”*,<sup>23</sup> com a presença de membros do Escritório da OIT, o setor empregador e as centrais sindicais de Honduras.

---

## 6.5. Intervenção urgente do Diretor Geral da OIT

No caso de graves violações aos direitos trabalhistas ou sindicais ou de reformas legislativas com consequências importantes para os trabalhadores que são realizadas sem a devida consulta aos sindicatos, estes podem solicitar a intervenção urgente do Diretor Geral do Escritório. Esse rápido trâmite, em que os órgãos de controle da OIT não intervêm formalmente e ao qual não se dá publicidade, requer uma carta do sindicato dirigida ao Diretor Geral solicitando sua intervenção, a fim de evitar uma

violação grave e iminente das Convenções ou princípios da OIT.

No caso de a intervenção proceder, o Diretor Geral ou um funcionário de alto nível do Escritório poderá entrar em contato com representantes do governo para chamar a atenção sobre os princípios que resultem pertinentes, por exemplo, o princípio da consulta com antecedência suficiente no marco de reformas legislativas e, nesse caso, sugerir as medidas necessárias para reverter a situação.

---

23. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:4000073](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4000073)

---

## Exemplo de utilização sindical da intervenção urgente do Diretor Geral da OIT

---

### *Violação à autonomia sindical e dissolução arbitrária de organizações sindicais*

Os sindicatos do Equador e a Internacional de Serviços Públicos (ISP), em conjunto com a Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA), utilizaram esse recurso do Escritório Internacional do Trabalho para solicitar a intervenção urgente do Diretor Geral da OIT no governo do Equador, pela dissolução arbitrária da União Nacional de Educadores do Equador (UNE) executada através da Resolução 0498, de 18 de agosto de 2016, da Subsecretaria de Educação do Distrito Metropolitano de Quito. A UNE era a organização representativa dos docentes equatorianos. Na carta de solicitação, a ISP e a CSA traziam ao conhecimento do Diretor Geral da OIT que, no dia 25 de agosto de 2016, as organizações, que assinavam essa solicitação de intervenção, haviam apresentado ao ministro da Educação do Equador uma carta solicitando a constituição de uma Comissão de Diálogo, com participação da UNE, para resolver o conflito gerado pela expedição da Resolução 0498, o acompanhamento das organizações sindicais internacionais e a assessoria técnica da OIT, a suspensão de tal resolução e o estudo de harmonização das normas internas às convenções 87 e 98 da OIT, conforme as observações e recomendações dos órgãos de controle normativo. Apesar disso, a polícia nacional do Equador invadiu e fez buscas nas sedes sindicais da UNE nas cidades de Guayaquil e Quito, no dia 29 de agosto de 2016, com o objetivo de iniciar o processo de liquidação do patrimônio da UNE.

A intervenção urgente foi aceita e o Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, enviou uma comunicação oficial ao Governo de então do Equador, na qual ressaltou as denúncias feitas pela ISP e a CSA e apontou que os órgãos de controle da OIT haviam recomendado ao Governo que se registrasse a nova diretoria da UNE. Indicou que a dissolução administrativa de organizações sindicais é contrária à Convenção 87 e que a inviolabilidade dos locais e bens sindicais é uma das liberdades civis essenciais para o pleno exercício dos direitos sindicais. Solicitou ao Governo do Equador que comunicasse com urgência suas observações a respeito das denúncias da ISP e da CSA.

A nota à imprensa da ISP se encontra disponível em:

<https://www.world-psi.org/es/oit-insta-al-gobierno-del-ecuador-revertir-la-disolucion-de-la-une>

<https://publicservices.international/resources/news/isp-y-csa-solicitan-la-intervencion-de-la-oit-en-ecuador-para-revertir-la-disolucion-de-la-unin-nacional-de-educadores?id=7528&lang=es>

O caso da dissolução arbitrária da UNE foi objeto de discussão tripartite na Comissão de Aplicação de Normas na Conferência de 2016. O Equador foi incluído na “lista curta” dessa comissão, que compreende cerca de 24-25 casos, considerados os mais graves em nível mundial. Nas conclusões dessa comissão tripartite, solicitou-se ao Governo que revogasse a decisão de dissolver a UNE e permitisse o livre funcionamento da organização sindical. O Relatório dessa comissão está disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_558658.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_558658.pdf)

## 6.6. Publicações e bases de dados

Outros recursos que podem ser úteis para os trabalhadores dos sindicatos são as publicações (guias, manuais, relatórios etc.) e as bases

de dados da OIT.

A seguir, são apresentadas algumas fontes de informação bibliográfica e de bases de dados da OIT:

PUBLICAÇÕES E BASES DE DADOS DA OIT	
Centro de Investigação e Documentação do Escritório Internacional do Trabalho	<p>O Centro de Investigação e Documentação do Escritório publica obras e revistas especializadas sobre assuntos do mundo do trabalho. Entre os recursos que oferece se encontra “Guias de investigação”, um espaço virtual com guias por tema (documentos chave da OIT, recursos da Biblioteca da OIT, normas internacionais de trabalho, estatísticas e links de interesse).</p> <p><a href="https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/lang--es/index.htm">https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/lang--es/index.htm</a></p>
Buscadores de publicações e documentos de trabalho da OIT e outros documentos sobre o mundo do trabalho	<p><b>LABORDOC</b> – Buscador que dá acesso a livros, artigos, relatórios de conferências e reuniões, documentos de trabalho e outras publicações da OIT.</p> <p><a href="https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/search?-sortby=rank&amp;vid=41ILO_INST:41ILO_V2&amp;lang=es">https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/search?-sortby=rank&amp;vid=41ILO_INST:41ILO_V2&amp;lang=es</a></p> <p><b>LabourDiscovery</b> – Buscador que dá acesso a livros, artigos, relatórios sobre o mundo do trabalho.</p> <p><a href="https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/search?-sortby=rank&amp;vid=41ILO_INST:41ILO_V1&amp;lang=es">https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/search?-sortby=rank&amp;vid=41ILO_INST:41ILO_V1&amp;lang=es</a></p>
Base de dados de informação sobre as normas internacionais do trabalho e os pronunciamentos dos órgãos de controle	<p><b>NORMLEX</b> – Sistema que oferece informação sobre as Normas Internacionais do Trabalho e o cumprimento das obrigações por parte dos Estados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos das normas internacionais de trabalho e outros documentos básicos</li> <li>• Ratificações</li> <li>• Informação sobre o cumprimento da obrigação da submissão</li> <li>• Informação sobre as memórias regulares que devem ser apresentadas pelos Estados para o controle das Convenções ratificadas, Convenções não ratificadas e Recomendações</li> <li>• Comentários dos órgãos de controle da OIT</li> <li>• Informação dos casos submetidos aos procedimentos de controle especial (Comitê de Liberdade Sindical, Reclamações, Queixas)</li> </ul> <p><a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:">https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:</a></p>
Base de dados sobre Legislação trabalhista, seguridade social e direitos humanos	<p><b>NATLEX</b> – Base de dados sobre legislação nacional do trabalho, seguridade social e direitos humanos.</p> <p><a href="https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es">https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es</a></p> <p><b>Guia sobre legislação do trabalho</b></p> <p><a href="https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/main.htm">https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/main.htm</a></p>

Base de dados sobre Legislação de proteção do emprego	<b>EPLex</b> – Base de dados sobre a legislação de proteção do emprego. <a href="https://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home?p_lang=es">https://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home?p_lang=es</a>
Base de dados sobre Legislação e políticas sobre o vírus HIV	Base de dados sobre legislação e políticas nacionais relativas ao HIV/Aids e o mundo do trabalho. <a href="https://www.ilo.org/aids/legislation/lang--es/index.htm">https://www.ilo.org/aids/legislation/lang--es/index.htm</a>
Base de dados sobre seguridade e saúde no trabalho	<b>LEGOSH</b> – Base de dados sobre a legislação de seguridade e saúde no trabalho. <a href="https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=LEGPOL:1000">https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=LEGPOL:1000</a>
Base de dados sobre Legislação do direito de associação e outros	<b>IRLEX</b> – Base de dados jurídicos sobre o marco legal que regula as relações trabalhistas, com ênfase em aspectos do marco regulatório da liberdade sindical. <a href="https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1:0::NO::#">https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1:0::NO::#</a>
Base de dados sobre Legislação de condições de trabalho	Base de dados sobre legislação de condições de trabalho e emprego. <a href="https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home?p_lang=en">https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home?p_lang=en</a>
Base de dados sobre estatísticas do trabalho	<b>ILOSTAT</b> – Base de dados sobre estatísticas do trabalho. <a href="https://ilostat.ilo.org/es/">https://ilostat.ilo.org/es/</a>

## 6.7. Publicações do Escritório de Atividades para Trabalhadores (ACTRAV)

O ACTRAV contribui com a elaboração de documentos de investigação, notas informativas, guias, manuais, materiais formativos, com a finalidade de disponibilizar recursos para as organizações sindicais

para a defesa e promoção dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores. O link para as publicações do ACTRAV é:

<https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/lang--es/index.htm>

---

### Recursos do ACTRAV (Publicações)

---

- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Manual de referência sindical sobre a Agenda 2030.  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_569914/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_569914/lang--es/index.htm)
- COVID-19: Que papel devem assumir as organizações de trabalhadores?  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_740373/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_740373/lang--es/index.htm)
- Organizar em sindicatos os trabalhadores da economia informal. Um guia para os sindicatos.  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_711056/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_711056/lang--es/index.htm)

- Guia para os trabalhadores relativo à Recomendação sobre o emprego e o trabalho decente para a paz e a resiliência (nº 205)  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_745519/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_745519/lang--es/index.htm)
- Recomendação nº 205 sobre o emprego e o trabalho decente para a paz e a resiliência: Que papel desempenham os sindicatos?  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_654167/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_654167/lang--es/index.htm)
- Transição Justa em direção à Economia e Sociedades Ambientalmente Sustentáveis para Todos  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_654165/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_654165/lang--es/index.htm)
- Os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes: Um manual para sindicalistas  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_571890/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_571890/lang--es/index.htm)
- A Declaração da OIT sobre as Empresas Multinacionais: Em que beneficia os trabalhadores?  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_716838/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_716838/lang--es/index.htm)
- Violência e Assédio contra as Mulheres e os Homens no Mundo do Trabalho-Perspectivas e Ação Sindical  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_616960/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_616960/lang--es/index.htm)
- Sindicatos e Trabalho Infantil: uma ferramenta para a ação  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_486550/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_486550/lang--es/index.htm)
- Alianças entre Sindicatos e Povos Indígenas  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_437655/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_437655/lang--es/index.htm)
- Guia para a prevenção e identificação do trabalho forçado. Dirigida a organizações de trabalhadores  
[https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_429713/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_429713/lang--es/index.htm)
- Manual Sindical sobre as zonas francas de exportação  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_393018/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_393018/lang--es/index.htm)
- Direitos Sindicais no Setor Público na América Latina  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_571885/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_571885/lang--es/index.htm)

---

### **Publicações do ACTRAV em conjunto com organizações sindicais:**

---

- Negociação Coletiva e Promoção da Igualdade de Gênero na América Latina  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_713187/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_713187/lang--es/index.htm)
- Manual de Negociação Coletiva para a Igualdade de Gênero  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_713181/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_713181/lang--es/index.htm)



- Panorama Trabalhista Normativo  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_537018/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_537018/lang--es/index.htm)
  - Caixa de Ferramentas da Campanha Continental pela Liberdade Sindical  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_430607/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_430607/lang--es/index.htm)
  - Guia de Formação Sindical Plataforma Continental Sindical de Seguridade Social  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_173662/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_173662/lang--es/index.htm)
- 

Um recurso de investigação promovido pelo ACTRAV é o **Boletim Internacional de Investigação Sindical** mediante o qual, a partir de um enfoque multidisciplinar, se difunde os estudos recentes de investigadores sindicais e especialistas so-

bre o mundo do trabalho. Mais informações sobre esse Boletim estão disponíveis em:

<https://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/lang-es/index.htm>.

## 6.8. Cursos do Centro Internacional de Formação da OIT

O Centro Internacional de Formação (CIF) da OIT, cuja sede é em Turim, Itália, tem o dever de proporcionar serviços de formação, aprendizagem e criação de capacidade aos governos, às organizações de empregadores e de trabalhadores e a outros atores nacionais e internacionais de apoio ao trabalho decente e ao desenvolvimento sustentável.<sup>24</sup>

Fundada em 1964, o CIF conta com uma vasta experiência no âmbito da formação e da aprendizagem para tomadores de decisões, dirigentes, especialistas e formadores dos três mandantes da OIT e interlocutores do desenvolvimento. O CIF tem um Conselho tripartite, integrado por 24 membros nomeados pelo Conselho

de Administração da OIT (12 representantes de governos; 6 representantes dos empregadores e 6 representantes dos trabalhadores), que aprova as linhas gerais do Programa do Centro e seu Orçamento. Reúne-se uma vez ao ano (outubro-novembro) e o relatório de sua reunião é submetido à consideração do Conselho de Administração.

As atividades de formação são realizadas no campus em Turim, nas regiões ou através da plataforma online. Os cursos do CIF encontram-se disponíveis em:

<https://www.itcilo.org/es/courses>

O CIF desenvolve suas atividades de formação por meio de programas, como mostra o quadro a seguir:

---

<sup>24</sup> *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo.* Ginebra, OIT, 2019, p. 119. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_672554/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672554/lang--es/index.htm)

---

## Programas do Centro Internacional de Formação

---

- Programa de Proteção Social, Governança e Tripartismo  
<https://www.itcilo.org/es/teams/proteccion-social-gobernanza-y-tripartismo>
  - Programa de Normas Internacionais do Trabalho, direitos no trabalho e equidade de gênero  
<https://www.itcilo.org/es/teams/programa-sobre-normas-internacionaa-les-del-trabajo-derechos-en-el-trabajo-e-igualdad-de-genero>
  - Programa de Atividades para Trabalhadores  
<https://www.itcilo.org/es/teams/actividades-para-los-trabajadores>
  - Programa de Atividades para Empregadores  
<https://www.itcilo.org/es/teams/actividades-para-los-empleadores>
  - Programa de formação sobre o Emprego para a Paz e Resiliência  
<https://www.itcilo.org/es/teams/empleo-para-la-paz-y-la-resiliencia>
  - Programa de Política de Emprego e Programa de Análise  
<https://www.itcilo.org/es/teams/politicas-y-analisis-de-empleo>
  - Programa de Empresa, Microfinança e Desenvolvimento Local  
<https://www.itcilo.org/es/teams/empresa-microfinanza-y-desarrollo-local>
  - Programa de Inovação na Aprendizagem  
<https://www.itcilo.org/es/teams/programa-de-innovacion-en-el-aprendizaje>
  - Programa de Desenvolvimento Sustentável  
<https://www.itcilo.org/es/teams/desarrollo-sostenible>
- 

A seção de formação do ACTRAV denomina-se Programa ACTRAV-Turim. O Programa ACTRAV-Turim é o órgão especializado em formação do ACTRAV, faz parte do Centro Internacional de Formação e é o maior programa de formação sindical internacional no mundo.

O Programa responde às necessidades formativas de organizações sindicais em todo o mundo com cursos avançados de formação, desenvolvimento de material didático, organização de projetos educacionais e serviços de consulta.

## UNIDADE 4.

# PARTICIPAÇÃO SINDICAL NO SISTEMA NORMATIVO DA OIT

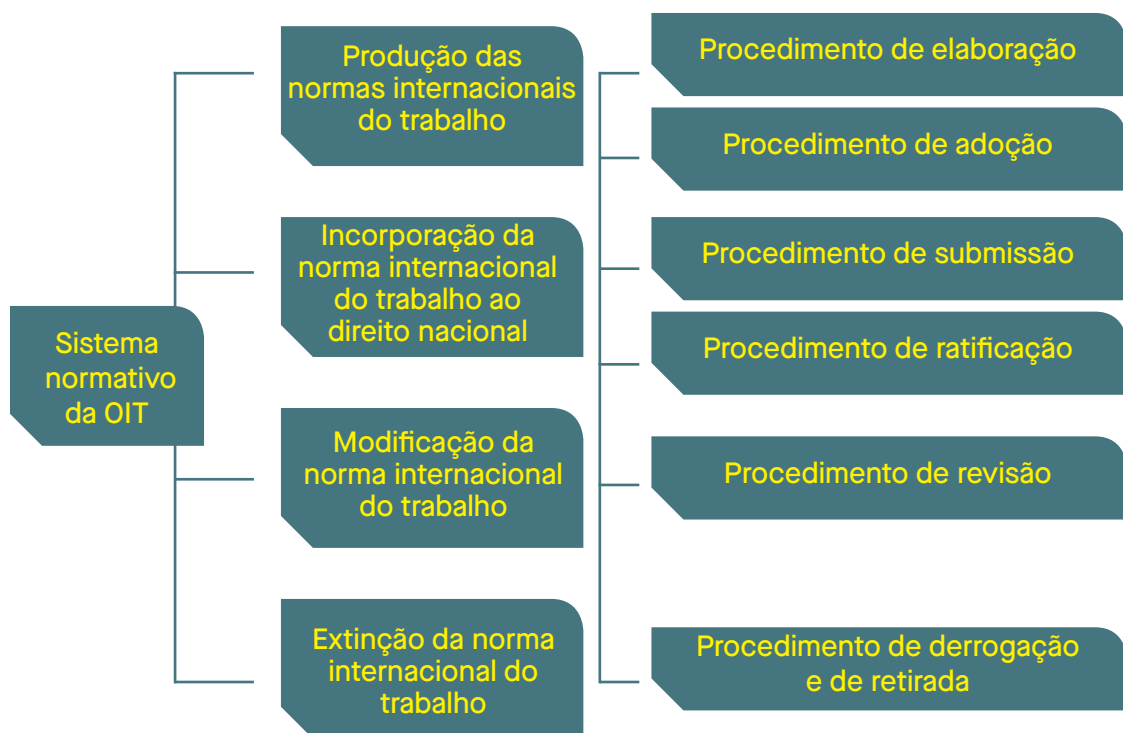
### 7. O que é o sistema normativo da OIT?

A OIT é a principal fonte de produção normativa de instrumentos internacionais de direitos humanos em matéria social especializada nos temas do mundo do trabalho. O sistema normativo da OIT articula órgãos de composição tripartite com um alto nível de representatividade e legitimidade institucional, o Conselho de Administração e a Conferência Internacional do Trabalho, com a participação nacional dos Estados Membros e das organizações de trabalhadores e de empregadores e o suporte espe-

cializado do Escritório Internacional do Trabalho.

Essa estrutura e características do sistema normativo da OIT são únicos em nível internacional e dão um suporte político e jurídico especial aos instrumentos internacionais que a OIT adota.

Os sindicatos participam em cada um dos procedimentos no sistema normativo da OIT. Esses procedimentos estão regulados na Constituição da OIT e no Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho e são os seguintes:



## 7.1. Quais são as características dos instrumentos internacionais da OIT?

A razão de ser e a estrutura da OIT se vêm refletidas na natureza e características especiais dos instrumentos normativos do trabalho que a OIT adota, destacando-se entre as quais: seu caráter tripartite, sua universalidade, seu caráter protetor

( piso mínimo de proteção) e sua flexibilidade.

O quadro a seguir apresenta alguns comentários sobre as características especiais dos instrumentos da OIT:

### CARACTERÍSTICAS DOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DA OIT

Caráter tripartite	O tripartismo é a fonte principal do conteúdo dos instrumentos internacionais da OIT. Estes instrumentos estão dotados de um valor político e uma natureza jurídica especial que dá legitimidade transcendental ao conteúdo dos direitos das pessoas e dos coletivos protegidos e ao alcance das obrigações dos Estados. A Declaração sobre a justiça social para uma globalização equitativa (2008) afirma que a promoção do tripartismo é um eixo estratégico do trabalho decente e a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (2019) reafirmou que o tripartismo é o fundamento essencial de todas as atividades da OIT.
Universalidade	<p>A universalidade de seus instrumentos reflete a vocação de universalidade da OIT. A criação da OIT é o resultado do convencimento político de que as condições de trabalho injustas, as misérias e as privações da classe trabalhadora e o descontentamento social constituem <i>“uma ameaça para a paz e harmonia universais”</i>, e que <i>“se qualquer nação não adotasse um regime de trabalho realmente humano, essa omissão constituiria em um obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países”</i>.</p> <p>Essa vocação de universalidade sustenta a promoção da ratificação universal das normas internacionais do trabalho e a necessidade de considerar, em sua elaboração, as circunstâncias especiais dos países (artigo 19.3 da Constituição). Diante da constatação das consequências sociais da globalização econômica, a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998) afirma a urgência de promover a aplicação universal dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e o compromisso de todos os Estados Membros, derivado de seu mero pertencimento à OIT, de respeitar, promover e tornar realidade as Convenções nas quais se expressam tais princípios, mesmo quando não ratificados.</p>

Pisos mínimos de proteção	Essa característica reflete o caráter protetor dos instrumentos da OIT. As legislações nacionais podem ir além do estabelecido nas normas internacionais do trabalho, sempre que for a favor dos direitos dos indivíduos e coletivos protegidos por suas disposições. O artigo 19.8 da Constituição da OIT estabelece que “ <i>Em nenhum caso poder-se-á considerar que a adoção de uma convenção ou de uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de uma convenção por qualquer Membro, prejudicará qualquer lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis que as que constem na convenção ou na recomendação</i> ”.
Flexibilidade	Outra característica especial das normas internacionais do trabalho é sua flexibilidade. À luz da aplicação universal dos instrumentos normativos da OIT, que implica sua aceitação ou ratificação por países com diversidade econômica, social ou cultural, a Conferência da OIT recorreu a diversos meios para dar flexibilidade ao alcance, aos métodos de aplicação ou às obrigações de fundo das normas internacionais. Qualquer tipo de flexibilidade requer declaração expressa.

## 7.2. Quais são os instrumentos internacionais da OIT?

A OIT tem instrumentos internacionais de natureza e alcances diversos: a Constituição, as Declarações, as normas internacionais do trabalho e as resoluções.

### Constituição

A Constituição da OIT é o instrumento internacional base da OIT, que contém várias funções:

### CONSTITUIÇÃO DA OIT

Tratado constitutivo de uma organização internacional	É o tratado constitutivo da OIT. Foi parte integrante do Tratado de Versalhes, adotado em 1919, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial.
Instrumento que estabelece os princípios e os valores fundamentais	É um instrumento que estabelece os princípios e os valores fundamentais da OIT, que servem de diretriz para a produção de novas normas internacionais do trabalho e orientam a interpretação das existentes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• A paz universal e permanente só pode se basear na justiça social.</li> <li>• O trabalho não deve ser considerado simplesmente como um artigo de comércio.</li> <li>• A promoção de um regime de trabalho realmente humano e o reconhecimento do princípio da liberdade sindical.</li> </ul>

Instrumento que estabelece direitos fundamentais	É um instrumento que estabelece direitos fundamentais que os Estados Membros, por seu mero pertencimento à OIT, devem respeitar, promover e tornar realidade, independentemente de terem ratificadas as Convenções, nas quais foram expressos e desenvolvidos, por exemplo, os direitos à liberdade sindical e à igualdade salarial por trabalho de igual valor.
Instrumento que regula os procedimentos de adoção de novas normas e de sua submissão	É uma norma instrumental que regula o sistema de produção normativa da OIT ao assinalar quais entidades e mediante quais procedimentos as normas internacionais de trabalho e sua submissão podem ser produzidas. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regula o procedimento para a elaboração e adoção das normas internacionais do trabalho.</li> <li>• Regula o procedimento da obrigação de submissão das novas normas internacionais (artigo 19, números 5, 6 e 7).</li> </ul>
Instrumento que regula os procedimentos para supervisionar o cumprimento das normas existentes	É uma norma instrumental que regula os procedimentos para assegurar a supervisão do cumprimento efetivo das normas internacionais do trabalho. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regula o procedimento da obrigação dos Estados de apresentar memórias sobre as Convenções ratificadas (artigo 22).</li> <li>• Regula o procedimento da obrigação dos Estados de apresentar memórias sobre as Convenções não ratificadas e Recomendações (artigos 19.5.e, 19.6.d e 19.7.b).</li> </ul>
Instrumento que regula a relação entre a normativa da OIT e o direito nacional	É uma norma instrumental que regula a relação de complementariedade e suplementariedade entre a norma internacional do trabalho e o direito nacional. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Em nenhum caso, a adoção de uma convenção ou de uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de uma convenção por qualquer Membro, poderá prejudicar qualquer lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis que as que se encontram na convenção ou na recomendação (Artigo 19.8).</li> </ul>

## Declarações

As Declarações são resoluções do mais alto nível político que a OIT adota, a fim de fazer uma declaração formal e autorizadora e reafirmar a importância que os mandantes da OIT atribuem a certos princípios e valores. Apesar de não estarem sujeitas à ratificação, as Declarações pretendem ter uma ampla aplicação e contém os compromissos políticos

dos Estados membros da OIT.

Apesar de tecnicamente não serem vinculantes, as Declarações “*podem ser percebidas como uma expressão do direito consuetudinário internacional ou do jus cogens, isto é, da ordem pública internacional*”.<sup>25</sup>

A Declaração da Filadélfia de 1944 foi incorporada como anexo à Constituição da OIT.

25. BEADONNET, Xavier (dirección). *Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Turín: OIT, 2010, p. 49.

## DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA (1944)

Reafirma os princípios sobre os quais está baseada a OIT	A paz permanente só pode se basear na justiça social
<p><b>a)</b> O trabalho não é uma mercadoria.</p> <p><b>b)</b> A liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante.</p> <p><b>c)</b> A pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos.</p> <p><b>d)</b> A luta contra a pobreza deve prosseguir com energia incessante dentro de cada nação e mediante um esforço internacional, continuado e concertado, no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes dos governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático, a fim de promover o bem-estar comum.</p>	<p>O propósito central de toda política nacional e internacional deve ser a conquista das condições que permitam que todos os seres humanos, sem discriminação de raça, credo ou sexo, tenham o direito a buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades.</p> <p>Qualquer política e medida de caráter nacional e internacional devem ser avaliadas desse ponto de vista e ser aceitas somente quando favoreçam e não entorpeçam o cumprimento desse objetivo fundamental.</p>

### Obrigação fundamental da OIT

#### Fomentar entre todas as nações do mundo programas que permitam:

- a)** Alcançar o pleno emprego e a elevação do nível de vida;
- b)** Empregar trabalhadores em ocupações nas quais possam ter a satisfação de utilizar, da melhor forma possível, suas habilidades e conhecimentos e contribuir ao máximo para o bem-estar comum;
- c)** Conceder, como meio para alcançar esse fim e com garantias adequadas para todos os interessados, oportunidades de formação profissional e meios para a transferência de trabalhadores, incluídas as migrações de mão de obra e de colonos;
- d)** Adotar, em matéria de salários e lucros e de horas e outras condições de trabalho, medidas destinadas a garantir a todos uma justa distribuição dos frutos do progresso e um salário mínimo vital para todos os que tenham emprego e necessitem desse tipo de proteção;
- e)** Alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a cooperação de empregadores e de trabalhadores para melhorar continuamente a eficiência na produção e a colaboração de trabalhadores e empregadores na preparação e aplicação de medidas sociais e econômicas;
- f)** Estender as medidas de seguridade social para garantir benefícios básicos a aqueles que necessitem e prestar assistência médica completa;
- g)** Proteger adequadamente a vida e a saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h)** Proteger a infância e a maternidade;
- i)** Administrar alimentos, moradia e meios de lazer e cultura adequados; garantir iguais oportunidades educativas e profissionais.

No quadro a seguir são apresentados os elementos relevantes das Declarações da OIT:

## DECLARAÇÕES DA OIT

<p>Declaração referente à política de "apartheid" da República Sul-Africana (1964)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em 1964, a Conferência Internacional do Trabalho condenou a política de apartheid do governo da África do Sul por contrariar os princípios da Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, entre eles o princípio de igualdade de oportunidades para todos os seres humanos independentemente de sua raça. A Conferência adotou por unanimidade esta Declaração, assim como um programa da OIT para a eliminação do apartheid no marco de seu trabalho na República Sul-Africana, e se manteve até o fim do regime de apartheid.</li> </ul>
<p>Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras (1975)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelece princípios que os Estados devem observar para que as trabalhadoras desfrutem das mesmas oportunidades e tratamento que os trabalhadores.</li> <li>Declara ser inaceitável e que deve ser eliminada toda forma de discriminação contra as mulheres, que negue ou limite essa igualdade. Não se praticará discriminação contra as trabalhadoras por sua condição de casadas, por sua idade ou por suas responsabilidades familiares, nem se considerará discriminatório um tratamento positivo especial durante um período de transição a fim de alcançar uma igualdade efetiva.</li> </ul>
<p>Declaração tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e a política social (1977)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelece uma série de princípios que, principalmente as empresas multinacionais, deveriam observar como o respeito às leis e regulamentos nacionais, às normas internacionais do trabalho aplicáveis, à Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos Pactos Internacionais de Direitos Humanos, à Constituição da OIT e a seus princípios. Uma referência útil é o documento "A Declaração da OIT sobre as Empresas Multinacionais: em que beneficia os trabalhadores?",<sup>26</sup> publicado pelo ACTRAV OIT.</li> </ul>

26. Disponível em: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_716838/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_716838/lang--es/index.htm)



<p>Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recorda que, ao se incorporar à OIT, os Estados aceitaram os princípios e direitos enunciados na Constituição e na Declaração da Filadélfia e que esses princípios e direitos foram expressos e desenvolvidos em convenções.</li> <li>• Declara que todos os Estados Membros, ainda que não tenham ratificado essas convenções, têm o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais, que são objeto dessas convenções: a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.</li> </ul>
<p>Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa (2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaca que o mandato da OIT, seus princípios e valores contidos em sua Constituição e na Declaração da Filadélfia, continuam sendo plenamente pertinentes no século XXI e ressalta o papel chave da liberdade sindical para o trabalho decente.</li> <li>• Institucionaliza o conceito de trabalho decente e expressa que todos os Estados Membros devem propiciar políticas baseadas em quatro objetivos estratégicos: emprego, princípios e direitos fundamentais no trabalho, proteção social e diálogo social. Ressalta que esses objetivos são "<i>inseparáveis, estão inter-relacionados e se reforçam mutuamente</i>" e que a igualdade de gênero e a não discriminação são questões transversais a tais objetivos.</li> <li>• Estabelece que o pleno emprego produtivo e o trabalho decente devem constituir um elemento central da política econômica. Ressalta a importância das convenções de governança (81, 121, 122 e 144).</li> </ul>
<p>Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reafirma o mandato constitucional de justiça social da OIT e a função primordial que desempenha o diálogo social e as normas internacionais do trabalho.</li> <li>• Proporciona orientação para abordar os desafios e as oportunidades mais relevantes em relação ao futuro do trabalho, como as inovações tecnológicas e a mudança climática, com um enfoque centrado nas pessoas.</li> <li>• O texto da Declaração, o resumo de suas recomendações e mais informações estão disponíveis em: <a href="https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm">https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm</a>.</li> </ul>

## Normas internacionais do trabalho

Os instrumentos internacionais utilizados pela OIT para estabelecer as normas internacionais do trabalho são as Convenções, as Recomen-

dações e os Protocolos Internacionais do Trabalho.

No quadro a seguir, são apresentadas as características de cada um deles:

### NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO DA OIT

Convenções Internacionais do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"><li>• As Convenções Internacionais do Trabalho, ao serem ratificadas, são instrumentos adotados de forma tripartite pela Conferência Internacional do Trabalho, com o fim de criar obrigações jurídicas para os Estados Membros.</li><li>• Conforme as características particulares dos instrumentos da OIT, as Convenções são tratados internacionais de caráter universal e constituem pisos mínimos de proteção.</li><li>• Uma vez ratificadas, os Estados não podem reduzir o nível de proteção estabelecido nas disposições das Convenções da OIT. Assim, se uma lei adotada pelo parlamento nacional reduz o nível de proteção da Convenção ratificada constitui um descumprimento de obrigações internacionais por parte do Estado.</li><li>• São tratados internacionais adotados no âmbito de uma organização internacional e, portanto, estão sujeitas às disposições da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969 (artigo 5).</li><li>• São tratados internacionais de direitos humanos e, portanto, estão sujeitas às regras especiais de aplicação e interpretação do direito internacional dos direitos humanos.</li><li>• A lista de Convenções se encontra disponível em: <a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO::">https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO::</a></li></ul>
Recomendações Internacionais do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"><li>• As Recomendações Internacionais do Trabalho são instrumentos adotados de forma tripartite pela Conferência Internacional do Trabalho a fim de assinalar pautas para orientar a política, a legislação e a prática dos Estados Membros.</li><li>• Não constituem instrumentos jurídicos obrigatórios e, portanto, não estão abertos à ratificação.</li><li>• Dependendo do caso, as Recomendações são utilizadas pela Conferência para:<ul style="list-style-type: none"><li>• Acompanhar a adoção de uma Convenção e complementar suas disposições.</li><li>• Abordar, de modo autônomo, um tema que não tenha sido objeto de Convenção alguma.</li></ul></li><li>• No caso da adoção conjunta de uma Convenção e de uma Recomendação, a Recomendação poderá, por exemplo:<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover medidas que permitam pôr em prática os princípios propostos na Convenção.</li><li>• Propor que se amplie ou se fortaleça a proteção prevista para os trabalhadores na Convenção correspondente.</li></ul></li><li>• As Recomendações podem servir como referência para:<ul style="list-style-type: none"><li>• Interpretação das disposições do direito interno.</li></ul></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de inspiração para preencher as lacunas da legislação nacional.</li> <li>• Elaboração de projetos de lei e a promoção de reformas trabalhistas.</li> <li>• Referência para desenho, adoção e monitoramento de políticas públicas.</li> <li>• A lista de Recomendações se encontra disponível em: <a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:::gNO:::">https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:::gNO:::</a></li> </ul>
Protocolos Internacionais do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os Protocolos Internacionais do Trabalho são instrumentos com os quais a OIT revisa ou modifica parcialmente as Convenções já existentes.</li> <li>• Juridicamente, os Protocolos gozam da mesma natureza e valor que as Convenções e, portanto, são obrigatórios unicamente aos Estados parte.</li> <li>• A lista de Protocolos adotados pela OIT se encontra disponível em: <a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12005:::NO:::">https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12005:::NO:::</a></li> </ul>

### Resoluções da Conferência

As resoluções são instrumentos adotados pela Conferência Internacional do Trabalho. Não são instrumentos vinculantes juridicamente. São instrumentos que permitem à Conferência manifestar seu ponto de vista sobre uma variedade importante de assuntos e estabelecer alinhamentos políticos e diretrizes, que podem gerar novas normas internacionais. Quando se referem a temas cobertos por Convenções, podem constituir uma ferramenta interpretativa de seus conteúdos.<sup>27</sup>

Um instrumento fundamental para os sindicatos é a Resolução sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, adotada na Conferência de 1970, em virtude da qual a Conferência reafirmou a relação interdependente entre os direitos sindicais e as liberdades civis. Essa Resolução é uma referência central como instrumento internacional de caráter tripartite, que enfatiza e reafirma a

interdependência entre a liberdade sindical e os outros direitos humanos. Outra Resolução fundamental é a Resolução intitulada “Pacto Mundial para o Emprego” (2009)<sup>28</sup> que, diante da crise de 2008, centrou as propostas na necessidade de gerar uma maior proteção dos trabalhadores, o pleno emprego e o trabalho decente, colocando-as no centro das políticas econômicas e fortalecendo o papel do Estado na economia (através da execução de obras públicas e de investimentos em infraestrutura, o impulso de serviços públicos e a regulação da economia).

A lista de Resoluções adotadas pela Conferência da OIT está disponível em:

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/department-s-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS\\_450485/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/department-s-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_450485/lang--es/index.htm)

No quadro seguinte são apresentadas algumas Resoluções por tema:

27. BEADONNET, Xavier (dirección). *Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Turín: OIT, 2010, p. 50.

28. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739%282009-98%29.pdf#page=8>

## RESOLUÇÕES ADOTADAS PELA CONFERÊNCIA

### Proteção social

- Resolução relativa à discussão recorrente sobre a proteção social (OIT, 2011)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_162050.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_162050.pdf)
- Resolução relativa à discussão recorrente sobre a proteção social (proteção dos trabalhadores) (OIT, 2015)  
[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS\\_380389/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS_380389/lang--es/index.htm)

### Emprego

- Resolução relativa à discussão recorrente sobre o emprego (2010)  
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739%282010-99%29.pdf#page=5>

### Jovens

- Resolução relativa ao emprego dos jovens (OIT, 2005)  
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739%282005-93%29.pdf#page=1>
- Resolução relativa à crise de emprego juvenil: um chamado à ação (2012)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_194634.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_194634.pdf)

### Economia informal

- Resolução relativa aos esforços para facilitar a transição da economia informal à economia formal (2015)  
[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS\\_380388/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS_380388/lang--es/index.htm)

### Pequenas e médias empresas, cooperativas

- Resolução relativa às pequenas e médias empresas e a criação de emprego decente e produtivo (2015)  
[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS\\_380387/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS_380387/lang--es/index.htm)

### Desenvolvimento sustentável

- Resolução sobre o desenvolvimento sustentável, o trabalho decente e os empregos verdes (2013)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_223812.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_223812.pdf)

### Sector rural

- Resolução relativa à promoção do emprego rural para reduzir a pobreza (2008)  
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739%282008-97%29.pdf#page=3>

## 8. Como funcionam os procedimentos do sistema normativo e como os sindicatos participam?

A seguir, está descrito o funcionamento dos procedimentos do sistema normativo da OIT, mencionan-

do a participação dos sindicatos em cada um deles:

### 8.1. Procedimento de elaboração e adoção de normas internacionais do trabalho

#### PROCEDIMENTO DE ELABORAÇÃO E ADOÇÃO DE NORMAS INTERNACIONAIS DE TRABALHO

##### Que órgão decide o tema que será objeto de uma nova norma internacional do trabalho?

- As ideias e iniciativas acerca dos temas que podem ser objeto de novas normas internacionais do trabalho podem provir de diversas fontes, tais como as comissões de discussão geral das Conferências Internacionais do Trabalho da OIT ou as reuniões tripartites ou de especialistas de alto nível que a OIT costuma organizar para analisar e discutir diversos temas do mundo do trabalho.
- Conforme a Constituição da OIT, os órgãos tripartites da estrutura da OIT são o Conselho de Administração e a Conferência Internacional do Trabalho. O Conselho de Administração tem o poder constitucional para decidir e inscrever um ponto na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho para a elaboração e adoção de novas normas internacionais do trabalho.
- O artigo 14.1 da Constituição da OIT assinala que “O Conselho de Administração fixará a ordem do dia das reuniões da Conferência, depois de examinar todas as proposições apresentadas a respeito pelos governos Membros, por qualquer das organizações representativas referidas no artigo 3, ou por qualquer organização de direito internacional público”.
- E o artigo 16.3 estabelece que, quando a Conferência Internacional do Trabalho decidir, pela mesma maioria de dois terços, que uma questão deva ser examinada (e não se tratar de objeções à ordem do dia), ela será inscrita na ordem do dia da reunião seguinte da Conferência.

##### Que opções tem o Conselho de Administração quando decide inscrever um ponto na ordem do dia da Conferência?

- Quando o Conselho de Administração considerar a conveniência de inscrever um ponto na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho, no marco do procedimento de elaboração e adoção de novas normas, o Conselho de Administração tem três opções:
  - a) Se as circunstâncias especiais justificarem, o Conselho de Administração poderá submeter a questão a uma conferência técnica preparatória, que deverá apresentar um relatório ao Conselho de Administração antes que a questão seja inscrita na ordem do dia. Em igualdade de con-

dições, o Conselho de Administração poderá convocar uma conferência técnica preparatória ao inscrever uma questão como ponto da ordem do dia (Artigos 34.3 e 36 do Regulamento da Conferência). O artigo 14.2 da Constituição da OIT estabelece que o Conselho de Administração fixará regras para efetuar uma preparação técnica e decisiva e consultar adequadamente os Membros mais interessados, por meio de uma conferência preparatória ou de qualquer outro modo, antes da adoção de uma convenção ou de uma recomendação pela Conferência.

**b)** Em casos de especial urgência ou quando justificarem outras circunstâncias especiais (por exemplo, quando se considerar um projeto de protocolo), o Conselho de Administração poderá, por maioria de três quintos dos votos emitidos, decidir que uma questão seja submetida à Conferência para ser objeto de simples discussão (Artigo 34.5 do Regulamento da Conferência), ou seja, em uma só reunião da Conferência Internacional do Trabalho.

**c)** A menos que o Conselho de Administração adote outra decisão, uma questão inscrita na ordem do dia da Conferência deverá ser submetida como objeto de dupla discussão, ou seja, tratada em duas reuniões da Conferência (Artigo 34.4 do Regulamento da Conferência).

### Em que consiste o procedimento de dupla discussão?

- O procedimento de dupla discussão consiste na elaboração e adoção de uma nova norma internacional do trabalho que implica discussão em duas reuniões da Conferência da OIT.
- Fases da etapa preparatória do procedimento de dupla discussão:

#### 1) Envio aos governos de um relatório e um questionário preparados pelo Escritório (artigo 39.1 do Regulamento da Conferência)

- O Escritório Internacional do Trabalho preparará um relatório sobre a legislação e a prática nos distintos países, com um questionário.
- Quando uma questão for tratada de acordo com o procedimento de dupla discussão, o Escritório Internacional do Trabalho preparará o quanto antes um relatório prévio em que são expostas a legislação e a prática nos diferentes países, assim como qualquer outra informação útil, junto com um questionário.
- O relatório e o questionário são enviados pelo Escritório para que os governos os recebam em pelo menos um prazo de 18 meses, ou seja, antes da abertura da reunião da Conferência em que for discutida a questão.
- Solicita-se dos governos que consultem as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas antes de completar suas respostas e que as motivem a participar da consulta

## 2) Respostas dos governos ao questionário (artigo 39.2 do Regulamento da Conferência)

- As respostas dos governos deverão chegar ao Escritório assim que possível, dentro de um prazo de ao menos 11 meses, antes da abertura da reunião da Conferência em que for discutida a questão.
- No caso de países federados ou de países onde for necessário traduzir os questionários ao idioma nacional, o prazo de sete meses previsto para a preparação das respostas se estenderá a oito meses, se assim solicitar o governo interessado.

## 3) Envio de um novo relatório aos governos (artigo 39.3 do Regulamento da Conferência)

- O Escritório prepara um novo relatório baseado nas respostas dos governos, indicando as principais questões que a Conferência deve considerar.
- Esse relatório será enviado aos governos assim que possível, em um prazo de quatro meses, pelo menos, antes da abertura da reunião da Conferência em que for discutida a questão.

## 4) Exame dos relatórios pela Conferência (artigo 39.4 do Regulamento da Conferência)

- A Conferência examina esses relatórios em sessão plenária ou, em geral, em comissão.
- Se a Conferência decidir que a questão é apropriada para ser objeto de uma convenção ou uma recomendação, adotará as conclusões que considerar adequadas e poderá:
  - a) Decidir incluir a questão na ordem do dia da reunião seguinte, conforme o artigo 16.3 da Constituição da OIT (Inscrição pela Conferência de uma nova questão na ordem do dia).
  - b) Pedir ao Conselho de Administração que inscreva a questão na ordem do dia de uma reunião posterior.

## 5) Preparação do projeto de norma internacional e seu envio aos governos (artigo 39.6 do Regulamento da Conferência)

- Baseando-se nas respostas recebidas do primeiro questionário enviado aos governos no início desse procedimento e considerando a primeira discussão da Conferência, o Escritório preparará um ou vários projetos de convenção ou de recomendação.
- O Escritório enviará o projeto ou os projetos aos governos de sorte que cheguem o mais tardar dois meses depois do término da reunião da Conferência.
- Pede-se aos governos que informem, em um prazo de três meses depois de consultar as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, se há emendas ou observações para apresentar.

### **Consulta às Nações Unidas e aos demais organismos especializados (artigo 39bis do Regulamento da Conferência)**

- Quando na ordem do dia da Conferência constarem pontos para adoção de uma convenção ou de uma recomendação, o Escritório Internacional do Trabalho deverá, simultaneamente à solicitação aos governos de suas observações sobre o projeto de convenção ou de recomendação, consultar as Nações Unidas e os demais organismos especializados acerca de qualquer disposição do projeto de convenção ou de recomendação relacionada com as atividades dessas organizações.
- As observações dessas organizações serão apresentadas à Conferência juntamente com as observações recebidas dos governos.

### **6) Redação de relatório definitivo com o texto da nova norma internacional (artigo 39.7 do Regulamento da Conferência)**

- Baseando-se nas respostas recebidas, o Escritório redigirá um relatório definitivo, que conterá os textos das convenções ou recomendações com as emendas que se considerarem necessárias.
- O Escritório enviará aos governos esse relatório de sorte que chegue no prazo de três meses, pelo menos, antes da abertura da reunião da Conferência em que for discutida a questão.

## **Em que consiste o procedimento de simples discussão?**

- As fases do procedimento de simples discussão são as seguintes:

### **1) Envio aos governos de um relatório e um questionário preparados pelo Escritório (artigo 38.1 do Regulamento da Conferência)**

- O Escritório enviará aos governos, com tempo suficiente para que chegue em até 18 meses, antes da abertura da reunião da Conferência em que for discutida a questão, um breve relatório com explanação da legislação e da prática nos diferentes países, junto com um questionário redigido para preparação de convenções e recomendações (ou protocolos).
- No questionário, solicita-se dos governos que consultem as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas antes de completar suas respostas e que as motivem a responder.

### **2) Respostas dos governos ao questionário (artigo 38.1 do Regulamento da Conferência)**

- As respostas deverão chegar ao Escritório o mais rápido possível, ao menos 11 meses antes da reunião da Conferência em que for discutida a questão.
- No caso de países federados ou de países em que seja necessário traduzir os questionários ao idioma nacional, o prazo de sete meses previsto para a preparação das respostas se estenderá para oito meses, se assim solicitar o governo interessado.

### **3) Envio de um novo relatório aos governos (artigo 38.2 do Regulamento da Conferência)**

- Baseando-se nas respostas recebidas, o Escritório redigirá um relatório definitivo, que poderá conter um ou vários projetos de convenção ou de recomendação (ou de protocolos).



- O Escritório enviará esse relatório aos governos o quanto antes e se esforçará para que o relatório chegue pelo menos quatro meses antes da abertura da reunião da Conferência em que tenha que discutir a questão.

#### **Consultar as Nações Unidas e os demais organismos especializados (artigo 39bis)**

- Quando na ordem do dia da Conferência constarem pontos para a adoção de uma convenção ou de uma recomendação, o Escritório Internacional do Trabalho deverá, simultaneamente, solicitar dos governos suas observações sobre o projeto de convenção ou de recomendação, e consultar as Nações Unidas e os demais organismos especializados acerca de qualquer disposição do projeto de convenção ou de recomendação relacionada com as atividades dessas organizações.
- As observações dessas organizações serão apresentadas à Conferência, juntamente com as observações recebidas dos governos.

#### **4) Se a questão foi estudada por uma conferência técnica preparatória**

- Se uma questão da ordem do dia tiver sido examinada por uma conferência técnica preparatória, o Escritório poderá, segundo a decisão adotada pelo Conselho de Administração (artigo 38.4 do Regulamento da Conferência):
  - a) Enviar aos governos um relatório resumido e um questionário, como se dispõe na primeira fase desse procedimento; ou
  - b) Redigir diretamente, baseando-se no trabalho da conferência técnica preparatória, o relatório definitivo do projeto de convenção ou de recomendação (ou de protocolo).

#### **5) Exame e adoção final do projeto de norma**

- O exame e adoção final de projetos de convenção e de recomendação (ou de protocolo) pela Conferência segue o mesmo trâmite do procedimento de dupla discussão.

### **Estão os governos obrigados a realizar consultas aos sindicatos antes de responder aos relatórios do Escritório da OIT?**

- As disposições do Regulamento da Conferência (artigos 38 e 39) preveem a solicitação aos governos de consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores representativos antes de completar suas respostas aos relatórios e questionários enviados pelo Escritório.
- Além dessas previsões, a Convenção 144 sobre a consulta tripartite (normas internacionais do trabalho)<sup>29</sup> estabelece a obrigação dos Estados parte de colocar em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas aos representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores

29. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312289:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312289:NO)

sobre os assuntos relacionados às atividades da OIT, entre eles as respostas dos governos aos questionários relativos aos pontos incluídos na ordem do dia da Conferência e os comentários dos governos sobre os projetos de texto que se deva discutir na Conferência (artigos 2 e 5.1.a).

- A Recomendação 152 sobre a consulta tripartite (atividades da Organização Internacional do Trabalho)<sup>30</sup> estabelece que os Estados Membros da OIT devem pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas aos representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre os assuntos relacionados com as atividades da OIT, entre eles as respostas dos governos aos questionários relativos a pontos incluídos na ordem do dia da Conferência e os comentários dos governos sobre os projetos de texto que devem discutir na Conferência (parágrafo 5.a).

### Como funciona o procedimento do exame dos textos das novas normas?

- Uma vez que a Conferência receba o relatório definitivo preparado pelo Escritório com os textos das convenções ou recomendações, inicia-se o procedimento para o exame dos textos na Conferência. Este procedimento está regulado no artigo 40 do Regulamento da Conferência.
- A Conferência decidirá se:
  - Deverá tomar como base de discussão o texto das convenções ou das recomendações preparado pelo Escritório Internacional do Trabalho e
  - Tais convenções ou recomendações deverão ser examinadas em sessão plenária da Conferência ou enviadas a uma comissão (o que é feito habitualmente), para que um relatório sobre elas seja elaborado.
  - A essas decisões poderá preceder, em sessão plenária da Conferência, um debate sobre os princípios gerais contidos nos projetos de convenção ou de recomendação.
- Quando a Conferência encaminhar a uma comissão unicamente o texto de uma recomendação, a decisão da comissão de propor uma convenção à Conferência, necessitará de uma maioria de dois terços do total de votos emitidos para sua adoção.
- O procedimento de exame dependerá se o texto da nova norma for examinado na plenária da Conferência ou em uma comissão especial da Conferência:
  - Se a convenção ou a recomendação for discutida em sessão plenária, cada cláusula será submetida à Conferência para sua adoção. Durante a discussão e até que se tenha adotado uma decisão sobre cada uma das cláusulas da convenção ou da recomendação, a Conferência só poderá examinar moções que se refiram à emenda de uma dessas cláusulas ou moções de ordem.
  - Se a convenção ou a recomendação tiver sido enviada a uma comissão, a Conferência, depois de conhecer o relatório da comissão, discutirá a convenção ou a recomendação de acordo com as regras previstas no

30. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312490:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312490:NO)

parágrafo precedente. Essa discussão não terá lugar antes do dia seguinte a aquele em que o texto do relatório tenha sido distribuído aos delegados.

- Se a Conferência se pronunciar contra uma convenção contida no relatório de uma comissão, qualquer delegado poderá propor que a Conferência decida imediatamente se a convenção deverá ser devolvida à comissão competente a fim de examinar a possibilidade de convertê-la em recomendação.
- Se a Conferência se pronunciar a favor da devolução à comissão, esta apresentará um novo relatório para aprovação da Conferência antes do término da reunião.
- As disposições de uma convenção ou de uma recomendação, tal como forem adotadas pela Conferência, serão submetidas a seu Comitê de Redação para a preparação do texto definitivo, que deverá ser distribuído aos delegados.
- Não se admitirá nenhuma emenda a esse texto. No entanto, o Presidente, antes da consulta aos três vice-presidentes, poderá submeter à Conferência as emendas que tenham sido entregues à Secretaria antes da votação final.
- Uma vez recebido o texto apresentado pelo Comitê de Redação e depois de discutir as emendas a que se refere o parágrafo precedente, a Conferência procederá à votação final sobre a adoção da convenção ou da recomendação, de acordo com as disposições previstas no artigo 19 da Constituição da Organização.

### Como funciona o procedimento de adoção de uma norma internacional do trabalho?

- A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão da OIT com o poder de adotar normas internacionais do trabalho. O procedimento para a adoção de uma nova norma internacional do trabalho está regulado no artigo 19 da Constituição da OIT.
- O artigo 19.1 estabelece que “*quando a Conferência se pronunciar a favor da adoção de proposições relativas a uma questão da ordem do dia, terá que determinar se tais proposições devem se revestir de: a) uma convenção internacional, ou b) uma recomendação, se a questão tratada ou um de seus aspectos, não se prestar nesse momento para a adoção de uma convenção*”. O artigo 19.2 regula que, em ambos os casos, para que a Conferência adote em votação final a nova norma será necessária uma maioria de dois terços dos votos emitidos pelos delegados presentes.
- Conforme o artigo 41 do Regulamento da Conferência, se uma convenção não obtiver na votação final a maioria de dois terços dos votos requeridos para sua adoção, mas unicamente uma maioria simples, a Conferência decidirá imediatamente se a convenção deverá ser devolvida ao Comitê de Redação para que seja transformada em recomendação. Se a Conferência se pronunciar a favor da devolução ao Comitê de Redação, as proposições contidas na convenção serão submetidas de novo à aprovação da Conferência, em forma de recomendação, antes do término da reunião.

**Calendário de medidas para a adoção de convenções e recomendações**  
(Procedimento de dupla discussão, simplificado no caso de simples discussão)

<b>Datas</b>	<b>Medidas que incumbem à OIT</b>	<b>Medidas que incumbem às administrações nacionais</b>
Novembro (ano 1) e março (ano 2)	O Conselho de Administração examina e fixa a ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho do <i>ano 4</i> .	
Novembro-dezembro (ano 2)	A OIT envia o relatório sobre a legislação e a prática, que inclui o questionário sobre o conteúdo de um eventual novo instrumento.	Consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores sobre as respostas (artigos 38 e 39 do Regulamento da Conferência e da Convenção 144 para os Estados parte em tal instrumento).
30 de junho, o mais tardar (ano 3)		Preparar respostas ao questionário e enviá-las à OIT o mais tardar até <i>30 de junho (ano 3)</i> .
Janeiro-fevereiro (ano 4)	A OIT envia o relatório com a análise das respostas recebidas e as conclusões propostas.	Preparar suas posições para a discussão na Conferência.
Junho (ano 4)	Conferência Internacional do Trabalho – primeira discussão.	Participar nos trabalhos das comissões técnicas, quando proceder.
Agosto-setembro (ano 4)	A OIT envia projetos de textos baseados na primeira discussão.	Consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores sobre os comentários (artigos 38 e 39 do Regulamento da Conferência e Convenção 144 para os Estados parte em tal instrumento).
30 de novembro, o mais tardar (ano 4)		Enviar à OIT os comentários que considerarem convenientes o mais tardar até <i>30 de novembro (ano 4)</i> .
Fevereiro-março (ano 5)	A OIT envia textos revisados com base nos comentários recebidos.	Preparar suas posições para a discussão da Conferência.
Junho (ano 5)	Conferência Internacional do Trabalho – segunda discussão e adoção.	Participar nos trabalhos da comissão técnica, quando proceder.

**Fonte:** Manual sobre procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do trabalho. OIT, 2019.

## ESTADO DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 144

PAÍSES SIGNATÁRIOS	Convenção 144 (1976)	PAÍSES SIGNATÁRIOS	Convenção 144 (1976)	PAÍSES SIGNATÁRIOS	Convenção 144 (1976)
 Antigua e Barbuda	16-09-2002	 Dominica	29-04-2002	 Panamá	15-06-2015
 Argentina	13-04-1987	 Equador	23-11-1979	 Paraguai	
 Bahamas	16-08-1979	 El Salvador	15-06-1995	 Peru	08-11-2004
 Barbados	06-04-1983	 Estados Unidos	15-06-1988	 Rep. Dominicana	15-06-1999
 Belize	06-03-2000	 Granada	25-10-1994	 S. Cristóvão e Nevis	12-10-2000
 Bolívia		 Guatemala	13-06-1989	 Santa Lúcia	
 Brasil	27-09-1994	 Guiana	10-01-1983	 São Vicente e Granadinas	09-11-2010
 Canadá	13-06-2011	 Haiti		 Suriname	16-11-1979
 Chile	09-11-1999	 Honduras	12-06-2012	 Trindade e Tobago	07-06-1995
 Colômbia	16-11-1976	 Jamaica	23-10-1996	 Uruguai	22-05-1987
 Costa Rica	21-07-1981	 México	28-06-1978	 Venezuela	
 Cuba		 Nicarágua	01-10-1981		

Fonte: Base de dados NORMLEX

## 8.2. Procedimento de submissão das normas internacionais do trabalho

Para facilitar uma apresentação uniforme das informações que os governos devem fornecer sobre as medidas tomadas para cumprir com a obrigação de submissão, o Conselho de Administração adotou um *Memorando sobre a obrigação de*

*submeter as Convenções e as recomendações às autoridades competentes.*<sup>31</sup>

As respostas para as perguntas seguintes têm como fonte a Constituição da OIT e o Memorando:

### PROCEDIMENTO DE SUBMISSÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

#### Em que consiste a obrigação de submissão das normas internacionais do trabalho?

- Consiste na obrigação de todos os Estados Membros da OIT de apresentar diante da autoridade pertinente, em nível nacional, as normas internacionais do trabalho (Convenções, Recomendações ou Protocolos) recém adotadas para discutir e determinar as medidas para sua aplicação.
- Essa obrigação é regulada no artigo 19 da Constituição da OIT:
- O procedimento para os Estados federados é regulado no artigo 19.7 da Constituição.

#### Qual é a finalidade da submissão?

- A finalidade fundamental da submissão é fomentar a adoção de medidas no plano nacional para a aplicação das convenções e das recomendações. No caso das convenções, o procedimento também tem por objeto promover sua ratificação.
- Os governos têm plena liberdade para propor o rumo que considerem que deve ser dado às convenções e às recomendações. A submissão tem por objeto principalmente promover uma decisão rápida e meditada de cada Estado Membro em relação aos instrumentos adotados pela Conferência.
- A obrigação de submissão constitui um elemento fundamental do sistema normativo da OIT. Uma de suas finalidades tem sido – e ainda é – que os instrumentos adotados pela Conferência sejam levados à atenção da opinião pública mediante sua submissão a um órgão de caráter parlamentar.

#### Que instrumentos internacionais da OIT são objeto de submissão?

- As disposições do artigo 19 da Constituição estabelecem a obrigação de submeter às autoridades competentes, em todos os casos, os instrumentos adotados pela Conferência, sem exceção e sem distinção alguma entre as Con-

31. [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_088472/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_088472/lang--es/index.htm)

venções e as recomendações. As Recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho são consideradas normas internacionais. Não são recomendações dos órgãos de controle da OIT.

### Qual é o método de trabalho da OIT na submissão?

- Imediatamente depois da adoção pela Conferência de uma norma internacional do trabalho (Convenção, Recomendação, Protocolo), os textos das normas são comunicados aos governos, por carta ou correio eletrônico, recordando as obrigações que se depreendem do artigo 19 da Constituição no que se refere à submissão desses instrumentos às autoridades competentes. Anexa-se à comunicação o Memorando do Conselho de Administração. Também são enviadas cópias desses documentos para as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores.
- Um ano depois do fechamento da reunião da Conferência em que se adotaram os instrumentos, envia-se um lembrete a todos os governos que não forneceram a informação solicitada. Ao expirar o prazo de 18 meses do fechamento da reunião da Conferência em que os instrumentos foram adotados, envia-se outro lembrete, caso continue sem receber tal informação.
- Em resposta à solicitação da Comissão de Especialistas da OIT, uma vez recebida a informação relativa à submissão de instrumentos às autoridades competentes, o Escritório comprova se foram fornecidos os dados e documentos solicitados no Memorando do Conselho de Administração, incluídas as respostas a possíveis observações ou solicitações advindas da Comissão de Especialistas ou a observações formuladas pela Comissão de Aplicação de Normas. Em caso negativo, o Escritório pede ao governo, como trâmite administrativo automático, que forneça a informação solicitada. Os órgãos de controle competentes procedem então com o exame da informação facilitada.

### Qual é a autoridade competente para realizar a submissão?

- A autoridade competente para a submissão é aquela que tem o poder de legislar ou de tomar qualquer outra medida para efetivar as convenções e recomendações. Normalmente é o legislativo.
- Ainda nos casos em que, em virtude da Constituição de um Estado Membro da OIT, as atribuições legislativas sejam usurpadas pelo executivo, corresponde ao espírito do artigo 19 da Constituição da OIT e à prática dar a possibilidade de que um órgão deliberativo, se existir, possa examinar os instrumentos adotados pela Conferência.
- A discussão realizada no seio de uma assembleia deliberativa – ou, ao menos, a informação desse espaço – pode constituir um fator importante para um exame completo da questão e uma melhora possível das medidas adotadas no plano nacional para dar rumo aos instrumentos adotados pela Conferência.
- No caso das convenções, eventualmente, pode dar lugar a uma decisão de proceder com sua ratificação.

- Em ausência de um órgão parlamentar, a informação a um órgão consultivo pode permitir um exame completo das questões tratadas pela Conferência. A informação facilitada deste modo garante uma ampla difusão pública, que é também uma finalidade da obrigação de submissão.

### Quais são os pontos essenciais da submissão?

- Posto que o artigo 19 da Constituição tem claramente como objetivo obter uma decisão das autoridades competentes, a submissão das convenções e recomendações a tais autoridades deveria sempre ser acompanhada ou seguida de uma declaração ou de proposições nas quais se expressem os pontos de vista do governo sobre o rumo que se deve dar a esses textos.
- Os pontos essenciais a considerar:
  - Que os governos, ao submeter as convenções e recomendações às autoridades legislativas, acompanhem tais textos ou enviem posteriormente indicações sobre as medidas que possam ser tomadas para direcionar esses instrumentos, ou uma proposta no sentido de que não é preciso prosseguimento algum ou que toda decisão possa ser adiada até uma data posterior, e
  - Que a autoridade legislativa tenha a possibilidade de iniciar um debate sobre a matéria.

### Qual é o prazo para a submissão?

- Para que as instâncias nacionais competentes possam ser informadas das normas adotadas em nível internacional, que podem requerer uma ação por parte de cada Estado para efetivá-las em nível nacional, a submissão deve se efetuar o quanto antes e sempre nos prazos determinados pelo artigo 19 da Constituição:
  - No período de um ano a partir do fechamento da reunião da Conferência;
  - Ou, quando por circunstâncias excepcionais não possa ser feita no período de um ano, o quanto antes, mas nunca excedendo 18 meses depois de fechada a reunião da Conferência.

### Os Governos são obrigados a comunicar aos sindicatos os relatórios sobre a submissão?

- Conforme as disposições do parágrafo 2 do artigo 23 da Constituição da OIT, as informações enviadas ao Diretor Geral sobre a submissão às autoridades competentes devem ser comunicadas às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.
- Além disso, no ponto VI do questionário, que está ao final do *Memorando sobre a obrigação de submeter as convenções e as recomendações às autoridades competentes* do Conselho de Administração, pede-se aos governos que informem ao Escritório para quais organizações foi enviada uma cópia da informação e que indiquem se as organizações de empregadores ou de trabalhadores formularam alguma observação sobre a medida colocada ou se propõe colocar em execução no instrumento.



- Isso deve ter como objetivo permitir às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores formularem suas próprias observações sobre o rumo dado ou que se deva dar aos instrumentos objeto da submissão.

### **Os Governos são obrigados a fazer consultas tripartites nesse procedimento?**

- A Convenção 144 sobre a consulta tripartite (normas internacionais do trabalho – OIT, 1976) estabelece a obrigação dos Estados parte de colocar em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas aos representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre os assuntos relacionados às atividades da OIT, entre eles as propostas que devam ser apresentadas à autoridade ou autoridades competentes sobre a submissão das convenções e recomendações, conforme o artigo 19 da Constituição da OIT (artigos 2 e 5.1.b).
- A Recomendação 152 sobre a consulta tripartite (atividades da Organização Internacional do Trabalho – OIT, 1976), complementar à Convenção 144, estabelece que os Estados Membros da OIT devem pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas aos representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre assuntos relacionados às atividades da OIT, entre eles as propostas que devam ser apresentadas à autoridade ou autoridades competentes sobre a submissão das convenções e recomendações, conforme o artigo 19 da Constituição da OIT (parágrafo 5.b).
- As organizações representativas de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas com antecedência. A eficácia das consultas supõe que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores disponham, com antecedência suficiente, de todos os elementos necessários para se formar uma opinião antes que o governo adote uma decisão definitiva. As organizações representativas de empregadores e de trabalhadores serão convidadas a dar a conhecer seu ponto de vista sobre o rumo que se deva dar aos novos instrumentos, de maneira autônoma.
- O ponto V do questionário, que se encontra ao final do Memorando sobre a obrigação de submeter as convenções e as recomendações às autoridades competentes, solicita aos governos interessados que indiquem se efetuou as consultas tripartites prévias, e em caso positivo, a natureza e o alcance de tais consultas.

### **Como se dá o acompanhamento ao cumprimento da obrigação da submissão?**

- A Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações examina a informação sobre as medidas adotadas pelos Estados Membros da OIT, para submeter às autoridades competentes os instrumentos adotados pela Conferência Internacional do Trabalho. Conforme o assinalado em seu último Relatório Anual de 2020,<sup>32</sup> a Comissão de Especialistas tem mandato para examinar a informação comunicada pelos governos

32. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_736217/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736217/lang--es/index.htm)

sobre as medidas adotadas para submeter às autoridades competentes os instrumentos adotados pela Conferência de junho de 1970 (54ª reunião) a junho de 2017 (106ª reunião) (Convenções 131 a 189, Recomendações 135 a 205 e Protocolos), e de junho de 1970 (54ª reunião) a junho de 2017 (106ª reunião) (Convenções 131 a 189, Recomendações 135 a 205 e Protocolos).

- No Relatório Anual da Comissão de Especialistas há anexos que contém:
  - Um resumo da última informação recebida sobre quem são as autoridades competentes às quais foram submetidas determinadas normas internacionais do trabalho (Convenções, Recomendações, Protocolos).
  - Uma exposição da situação de cada um dos Estados Membros em relação a sua obrigação constitucional de submissão.
  - Um panorama geral da situação sobre a submissão de cada um dos instrumentos adotados desde a 54ª reunião (junho de 1970) da Conferência.
- No Relatório Anual da Comissão de Especialistas da OIT, assinala-se casos de progresso de Estados que conseguiram superar os problemas que atrasavam a submissão e também os problemas especiais. Entre os casos graves são mencionados os governos que não submeteram às autoridades competentes os instrumentos adotados pela Conferência pelo menos nas sete últimas reuniões. Faz-se referência a esses problemas especiais como casos de «falta grave de submissão».
- A Comissão de Especialistas convida os governos a indicarem os motivos dos atrasos na submissão em uma sessão especial da Comissão da Conferência. Além do mais, em suas observações sobre os casos de «falta de submissão», a Comissão também fornece informação dos governos que não submeteram às autoridades competentes os instrumentos adotados nas seis últimas reuniões da Conferência.
- Em seu Relatório Anual de 2020, a Comissão de Especialistas da OIT apontou que, ao se encerrar a 90ª reunião, em 7 de dezembro de 2019, os 36 Estados Membros seguintes se encontravam na categoria de «falta grave de submissão»: Albânia, Bahamas, Bahrein, Belize, Brunei Darussalam, Chile, Comores, Congo, Croácia, Dominica, El Salvador, Fiji, Gabão, Granada, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Haiti, Ilhas Salomão, Cazaquistão, Quirguistão, Quiribati, Kuwait, Libéria, Líbia, Malásia, Malta, Paquistão, Papua Nova Guiné, São Cristóvão e Névis, Santa Lúcia, São Vicente e Granadinas, Seychelles, Serra Leoa, República Árabe Síria, Somália e Vanuatu.
- O exame da informação sobre a submissão é discutido na Comissão de Aplicação de Normas da Conferência da OIT. Chama-se a atenção dos governos interessados para permitir que eles adotem imediatamente e com caráter urgente, as medidas adequadas para corrigir o atraso acumulado. Assim, recorda-se que, quando solicitarem, os governos podem se beneficiar da assessoria técnica que o Escritório da OIT oferece a fim de apoiá-los a adotar os trâmites necessários para submeter rapidamente os instrumentos pendentes a seus órgãos legislativos.

**Calendário de medidas para a submissão de normas internacionais do trabalho**  
(Procedimento da submissão)

Datas	Medidas que incumbem à OIT	Medidas que incumbem às administrações nacionais
Agosto	A OIT envia as novas normas adotadas e o Memorando do Conselho de Administração sobre a obrigação de submeter os instrumentos às autoridades competentes.	Estados parte na Convenção 144: consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores sobre as propostas que se deva apresentar. Preparar um documento resumido sobre a posição e as propostas para uma ação nacional posterior (quando proceder) e a possibilidade de ratificar as convenções.
Junho (ou excepcionalmente dezembro) do ano seguinte, o mais tardar		Submetê-los às autoridades legislativas competentes em junho (ou excepcionalmente em dezembro) do ano seguinte, o mais tardar. Informar à OIT, atendo-se ao questionário contido no Memorando do Conselho de Administração, sobre as medidas adotadas para submeter os instrumentos às autoridades competentes. Enviar cópia às organizações de empregadores e de trabalhadores.

**Fonte:** Manual de procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do trabalho. OIT, 2019.

### 8.3. Procedimento de ratificação das normas internacionais do trabalho<sup>33</sup>

#### PROCEDIMENTO DE RATIFICAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

##### Em que consiste a ratificação?

- Consiste na manifestação de aceitação do Estado Membro da OIT, através da autoridade competente, da convenção internacional do trabalho (ou do protocolo internacional do trabalho) em seu ordenamento jurídico interno.
- O procedimento está regulado no artigo 19. 5. d) da Constituição da OIT:  
**d)** *Se o Membro obtiver o consentimento da autoridade ou autoridades a quem competir o assunto, comunicará a ratificação formal da convenção ao Diretor Geral e adotará as medidas necessárias para tornar efetivas as disposições de tal convenção.*

##### De que forma se comunica a ratificação?

- Não existem disposições específicas na Constituição da OIT em relação à forma de comunicar as ratificações, que pode variar segundo as leis e a prática constitucional de cada Estado. Para ser registrado, o instrumento de ratificação deve:
  - Precisar claramente a convenção ou convenções que são ratificadas;
  - Ser um documento original (e não um fac-símile ou uma fotocópia), assinado por uma pessoa com autoridade para atuar em nome do Estado (por exemplo, Chefe de Estado, Primeiro Ministro, Ministro de Assuntos Exteriores ou Ministro de Trabalho);
  - Indicar claramente a intenção do governo de que o Estado ficará obrigado pela convenção e seu compromisso de cumprir as obrigações decorrentes, sendo preferível que exista uma referência específica ao artigo 19, 5), d) da Constituição da OIT.
- Os instrumentos de ratificação devem ser comunicados sempre ao Diretor Geral da OIT para que esta seja efetivada em direito internacional. Caso não seja, o Estado poderá considerar que a Convenção ficou «ratificada» em seu sistema jurídico interno, mas não surtirá efeito no ordenamento jurídico internacional.
- O instrumento de ratificação poderia incluir a seguinte declaração: «O Governo de ... por meio do presente instrumento ratifica a Convenção ... e se compromete, conforme o parágrafo 5, d) do artigo 19 da Constituição da OIT, a aplicar fielmente todas e cada uma de suas obrigações».

33. As respostas a esta seção estão baseadas na informação do *Manual sobre procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do trabalho*. OIT, 2019, pp. 16-21.

### São admissíveis as reservas ao ratificar normas internacionais de trabalho?

- A reserva é um mecanismo mediante o qual um Estado busca a modificação (reserva modificatória) ou a exclusão (reserva excludente) da aplicação de certas cláusulas do tratado internacional.<sup>34</sup>
- No âmbito do sistema normativo da OIT, a regra é a inadmissibilidade das reservas. As convenções contêm diversas disposições para facilitar a flexibilidade, entre elas as que permitem especificamente aos Estados ratificantes limitar ou matizar as obrigações que assumem em virtude da ratificação. Não são, no entanto, possíveis outras limitações das obrigações de uma convenção que não sejam as especificamente estabelecidas (não há lugar para reservas).

### O que são as “declarações” incluídas no instrumento de ratificação?

- À luz da aplicação universal dos instrumentos normativos da OIT, que implica sua aceitação ou ratificação por países econômica, social ou culturalmente diferentes, a Conferência da OIT recorreu a diversos meios para dar flexibilidade ao alcance, aos métodos de aplicação ou às obrigações de fundo das normas internacionais. Qualquer tipo de flexibilidade requer declaração expressa.
- Determinadas Convenções da OIT estabelecem a possibilidade da inclusão de “declarações”.
- Há três tipos de declarações:
  - Declarações obrigatórias que devem ser incluídas no instrumento de ratificação ou em um documento que o acompanhe.
  - Declarações facultativas que devem ser incluídas no instrumento de ratificação ou em um documento que o acompanhe.
  - Declarações facultativas sobre o campo de aplicação de uma convenção.

### Como funciona o procedimento para a ratificação de protocolos?

- Um Protocolo é um instrumento que revisa parcialmente uma Convenção. Está aberto à ratificação de um Estado obrigado já pela Convenção, ou se o ratifica simultaneamente fica também vinculado por ele.
- Dois Protocolos adotados até a data pela Conferência introduzem, efetivamente, uma maior flexibilidade nas duas Convenções correspondentes e preveem a extensão da obrigação. São os seguintes:
  - **P089** – Protocolo de 1990 relativo à Convenção (revisado) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1948;
  - **P110** – Protocolo de 1982 relativo à Convenção sobre as plantações, 1958; Outros quatro protocolos estendem as obrigações em virtude dos termos das convenções correspondentes:
  - **P081** – Protocolo de 1995 relativo à Convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947;

34. SALMÓN, Elizabeth. *Curso de direito internacional público*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014, pp. 200-202.

- **P147** – Protocolo de 1996 relativo à Convenção sobre a marinha mercante (normas mínimas), 1976;
- **P155** – Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre seguridade e saúde dos trabalhadores, 1981;
- **P029** – Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o trabalho forçado, 1930.

### Como funciona o procedimento de registro das ratificações?

- As disposições finais de todas as Convenções contêm artigos relativos ao registro de ratificações pelo Diretor Geral e sua notificação a todos os Estados Membros, assim como sua comunicação ao Secretário Geral das Nações Unidas para registro das Convenções conforme o artigo 102 da Carta das Nações Unidas.
- Todas as ratificações são comunicadas ao Conselho de Administração e são notificadas aos Estados Membros mediante publicação no Boletim Oficial. O mesmo é feito com as declarações e outros documentos que aceitam ou modificam obrigações.
- Um exemplo é a Convenção 151 sobre as relações de trabalho na administração pública. Em suas disposições finais, estabelece o procedimento de registro da ratificação da seguinte forma:

#### Convenção 151 sobre as relações de trabalho na administração pública

##### Parte VII. Disposições Finais

###### Artigo 10

*As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho para seu registro.*

###### Artigo 11

*1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor Geral.*

###### Artigo 13

*1. O Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias forem comunicadas pelos Membros da Organização.*

###### Artigo 14

*O Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeito de registro e conforme o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.*

## Quando entram em vigor as normas internacionais do trabalho?

- A entrada em vigor é o momento a partir do qual os efeitos jurídicos da Convenção Internacional do Trabalho (ou o Protocolo) começam a ter validade.
- Há dois momentos:
  - A entrada em vigor da própria Convenção. Para que uma Convenção entre em vigor, a condição é que tenha um número determinado de ratificações.
  - A entrada em vigor da Convenção em relação a cada Estado que o ratifica. Uma vez que a Convenção entra em vigor, os Estados que o ratificaram se tornam partes dele.
- Enquanto não entrar em vigor, uma Convenção não pode surtir efeito em direito internacional.
- Todas as Convenções da OIT contêm disposições relativas à sua entrada em vigor (usualmente, nas “disposições finais”).
- Desde 1928, estabeleceu-se como regra geral que a entrada em vigor das Convenções é de 12 meses depois do registro da segunda ratificação e, posteriormente, com relação a cada Estado ratificante, 12 meses depois do registro de sua ratificação.
- Há disposições diferentes em certas convenções. Por exemplo, para que a Convenção sobre o trabalho marítimo (MLC, 2006) entrasse em vigor, tinha que ter sido ratificado por ao menos 30 Estados Membros que, em conjunto, possuísem no mínimo 33% do valor bruto da frota mercante mundial.
- No caso da Convenção 151 sobre as relações de trabalho na administração pública, a entrada em vigor da Convenção segue a regra geral:

### Convenção 151 sobre as relações de trabalho na administração pública

#### Parte VII. Disposições Finais

##### Artigo 11

2. Entrará em vigor 12 meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir de tal momento, essa Convenção entrará em vigor para cada Membro, 12 meses depois da data em que sua ratificação tenha sido registrada.

## Que obrigações se derivam da ratificação das normas internacionais do trabalho?

- A ratificação de uma Convenção Internacional do Trabalho (ou um Protocolo) acarretam as seguintes obrigações:
  - Comunicar a ratificação formal ao Diretor Geral da OIT.
  - Adotar as medidas necessárias para tornar efetivas as disposições da Convenção ratificada (Art. 19, parágrafo 5, d, Constituição OIT).
  - Enviar memórias periódicas à OIT sobre o nível de cumprimento das disposições da Convenção ratificada (artigo 22).

## 8.4. Procedimento de revisão das normas internacionais do trabalho<sup>35</sup>

### PROCEDIMENTO DE REVISÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

#### Em que consiste a revisão das normas internacionais do trabalho?

- Conforme o Manual sobre procedimentos (OIT, 2015), uma revisão efetiva (inclusive «parcial») de uma Convenção, ou algumas vezes de várias, conduz na maioria dos casos à adoção de uma nova Convenção. A Conferência também pode continuar com a revisão parcial de uma Convenção mediante a adoção de um Protocolo ou de disposições em uma nova Convenção, cuja aceitação põe fim às obrigações resultantes das disposições da Convenção anterior. Certas Convenções dispõem de procedimentos específicos de emenda dos anexos. A atualização de determinados dados científicos ou técnicos está prevista em algumas Convenções graças a uma técnica de consulta dos dados mais recentes publicados na matéria, sem que isso constitua formalmente uma revisão.
- O procedimento de revisão de Convenções e Recomendações está regulado pelo Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho e inclui:
  - Procedimento para inscrever a questão na Conferência (artigo 43 do Regulamento)
  - Procedimento em caso de revisão de uma Convenção (artigo 44)
  - Procedimento em caso de revisão de uma recomendação (artigo 45)
- A revisão de uma ou, às vezes, de várias Recomendações tem suscitado a adoção de uma nova Recomendação em quase todos os casos. Uma Recomendação que revise uma ou várias anteriores substitui os instrumentos anteriores.
- A lista de Convenções e Recomendações revisadas se encontra disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:::NO::>

#### Quando se considera que uma Convenção revise uma Convenção anterior?

- Considera-se que uma Convenção revise um instrumento anterior somente quando se declara, explícita ou implicitamente, em seu título, seu preâmbulo ou sua parte dispositiva, a intenção de revisar tal instrumento.
- As Convenções de 1 a 26 não contêm nenhuma disposição sobre as consequências da adoção ou a ratificação de uma convenção revisada. A adoção pela Conferência de uma Convenção revisada não impede posteriores ratificações do anterior e não implica sua renúncia automática.
- As Convenções de 27 em diante possuem um artigo final no qual se especifica, salvo se a nova convenção revisada dispuser de outra coisa, as seguintes consequências da ratificação e entrada em vigor de uma convenção posteriormente revisada:

35. Usou-se fonte o *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, 2019, p. 6 y pp. 43-44. .



- 1) A ratificação por um Estado Membro da convenção revisada traz consigo a renúncia automática da convenção anterior a partir da data em que a convenção revisada entrar em vigor;
  - 2) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção revisada, a convenção anterior deixa de estar aberta para ratificação;
  - 3) A Convenção anterior continua em vigor sem nenhuma mudança para os Estados que a ratificaram, mas que não ratificaram a convenção revisada.
- Há disposições diferentes em certas Convenções, por isso é importante verificar os artigos finais de cada convenção para saber o que está em vigor.

### O que é o Grupo de Trabalho Cartier?

- Com o objetivo de melhorar a pertinência e o impacto das normas internacionais do trabalho, a OIT realizava, em geral, o exame das normas caso a caso mediante a adoção de novas normas ou a revisão dos instrumentos existentes.
- A partir do decênio de 1980, começou-se a estudar a necessidade de consolidar as atividades normativas da OIT, aplicando um enfoque global e coerente em seu sistema, que pouco a pouco veio a formar a política normativa da OIT.
- Até 2015 (data em que se constituiu o Grupo de Trabalho tripartite do MEN, que se verá mais adiante), o corpus normativo da OIT havia sido objeto de exames realizados por três grupos de trabalho distintos:
  - a) Grupo de Trabalho sobre as normas internacionais do trabalho, constituído em 1977, que finalizou seu trabalho em 1979;
  - b) Grupo de Trabalho sobre as normas internacionais do trabalho, constituído em 1984, que finalizou seu trabalho em 1987; e
  - c) Grupo de Trabalho sobre política de revisão de normas internacionais do trabalho (“Grupo de Trabalho Cartier”)
- O Grupo de Trabalho Cartier foi constituído em 1995. Durante sete anos, realizou exame caso a caso dos instrumentos adotados antes de 1985 (com exceção das Convenções fundamentais e de governança) e concluiu seu trabalho em março de 2002.
- Seguindo as recomendações do Grupo de Trabalho Cartier, o Conselho de Administração decidiu que deviam ser revisadas 22 convenções e 15 recomendações, e promovidas 71 convenções e 71 recomendações e que 60 convenções e 68 recomendações deviam ser consideradas obsoletas.
- As conclusões e decisões sobre as Convenções e Recomendações do Grupo de Trabalho Cartier estão disponíveis em:  
[https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS\\_125656/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_125656/lang--es/index.htm)

## Em que consiste o mecanismo de exame das normas (MEN)?<sup>36</sup>

- Em sua 312ª reunião (novembro de 2011), o Conselho de Administração abordou o tema do estabelecimento de um mecanismo de exame das normas (MEN), no marco geral da Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa e sobre a política normativa da OIT. Na 102ª Conferência Internacional do Trabalho, (Genebra, 2013), o Diretor Geral da OIT apresentou sua Memória “*Diante do centenário da OIT: realidades, renovação e compromisso tripartite*”,<sup>37</sup> na qual propõe sete iniciativas para o centenário da OIT. A segunda dessas iniciativas é relativa às normas para:
  - a) Consolidar um consenso tripartite em torno de um sistema de controle reconhecido e
  - b) Aumentar a pertinência das normas internacionais do trabalho através do mecanismo de exame das normas.
- O mecanismo de exame das normas (MEN) é, então, um dos dois pilares da iniciativa relativa às normas propostas pela OIT, em 2013. O MEN atende às discussões tripartites do Conselho de Administração sobre a política normativa e, em particular, a elaboração de normas internacionais do trabalho e da consideração de mecanismos de exame que permitam manter atualizado o corpus normativo da OIT.
- Nas consultas tripartites, convencionou-se que a política normativa da OIT deveria conter os seguintes elementos fundamentais:
  - Determinação dos melhores meios para manter atualizado o corpus normativo;
  - Determinação das normas que precisem de revisão ou de outras medidas;
  - Determinação das normas atualizadas e sua promoção;
  - Determinação de novos temas e enfoques para as atividades normativas e;
  - Preparação e adoção de normas.

## O que é o Grupo de Trabalho tripartite sobre o mecanismo de exame das normas (MEN)?<sup>38</sup>

- Nas discussões tripartites no Conselho de Administração, destacou-se a necessidade de um mecanismo a fim de complementar a análise e as conclusões das discussões recorrentes sobre questões normativas, como um meio para examinar a situação das normas da OIT, e identificar novas questões que poderiam ser objeto de uma ação. Chegou-se à conclusão de que é necessário, para cada objetivo estratégico, ter uma visão de conjunto das normas que se deve promover, revisar, fundir ou complementar e da possível necessidade de adotar normas relativas a novos temas.

36. Usou-se como fonte documentos oficiais da OIT, entre eles: *Nota informativa de referência - Consultas tripartitas sobre el mandato del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas* (oct. 2015): [https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS\\_450475/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_450475/lang--es/index.htm)

37. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/reports/reports-submitted/WCMS\\_214106/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_214106/lang-es/index.htm)

38. Usou-se como fonte o *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, 2019, p. 6 e pp. 43-44

- Durante essas discussões, acordou-se que a Declaração sobre a Justiça Social deveria ser o marco geral para a política normativa e o MEN e que era necessário determinar um conjunto de princípios gerais, que orientassem as discussões relativas à política normativa, com inclusão do MEN.
- Em março de 2015, o Conselho de Administração completou essas discussões, com o estabelecimento de um “Grupo de Trabalho tripartite do MEN”.
- O Grupo de Trabalho tripartite do MEN é um órgão especializado, designado pelo Conselho de Administração, com mandato para examinar as normas internacionais do trabalho e assegurar que o corpus de normas seja sólido e capaz de responder à constante evolução do mundo do trabalho.

### Qual é a composição do Grupo de Trabalho tripartite do MEN?

#### Sua composição é a seguinte:

- Um Presidente e 32 membros: 16 representantes governamentais, 8 representantes dos empregadores e 8 representantes dos trabalhadores.
- Esses membros não têm de ser do Conselho de Administração.
- O Presidente é designado pelo Conselho de Administração por proposta do Grupo Governamental.
- O Grupo dos Empregadores e o Grupo dos Trabalhadores designam, cada um, um vice-presidente entre seus representantes no Grupo de Trabalho tripartite.
- Os membros do Grupo de Trabalho tripartite do MEN são designados por seus respectivos Grupos.
- O Presidente e os membros do Grupo de Trabalho tripartite do MEN são designados por um período, que coincidirá com a duração do mandato do Conselho de Administração.
- Os membros desse Grupo podem ser substituídos por suplentes em qualquer de suas reuniões e os Grupos respectivos (Governos, Empregadores e Trabalhadores) deverão informar isso ao Escritório.

### Quais são as funções do Grupo de Trabalho tripartite do MEN?

- Em virtude de seu mandato, o Grupo de Trabalho tripartite do MEN está encarregado de examinar as normas a fim de fazer recomendações ao Conselho de Administração sobre:
  - a) Situação das normas examinadas, incluídas as normas atualizadas, as que necessitam de revisão, as que foram superadas e outras possíveis classificações;
  - b) Identificação de lacunas em matéria de cobertura, com inclusão das que requeiram adoção de novas normas;
  - c) Medidas práticas de acompanhamento com prazos definidos, quando proceder.

## Qual é o método de trabalho do Grupo de Trabalho tripartite do MEN?

- As decisões deste Grupo são adotadas por consenso e suas recomendações consensuais se submetem ao Conselho de Administração para que este tome uma decisão e adote medidas de continuidade.
- Em sua primeira reunião (realizada em fevereiro de 2016, na sede da OIT, em Genebra), o Grupo de Trabalho tripartite do MEN elaborou um relatório no qual estabelece a divisão das normas internacionais do trabalho em 20 conjuntos temáticos, agrupados por objetivos estratégicos do trabalho decente (emprego, proteção social, diálogo social e tripartismo, princípios e direitos fundamentais no trabalho; e objetivos de caráter transversal e setorial).
- Os relatórios do Grupo de Trabalho tripartite do MEN estão disponíveis em: <https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/lang--es/index.htm>.

## 8.5. Procedimento de revogação ou de retirada de normas internacionais do trabalho<sup>39</sup>

### PROCEDIMENTO DE REVOGAÇÃO OU DE RETIRADA DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

#### Em que consiste a revogação e a retirada das normas internacionais do trabalho?

- A revogação ou a retirada de uma norma internacional do trabalho suprime tal norma do ordenamento jurídico internacional quando é considerada “obsoleta”.
- Uma Convenção ou uma Recomendação é considerada obsoleta “se perdeu seu objeto ou que já não representa uma contribuição útil à realização dos objetivos da Organização” (artigo 19, parágrafo 9 da Constituição).
- O procedimento de revogação se aplica às Convenções em vigor.
- O procedimento de retirada se aplica às Convenções que não estão em vigor ou às Recomendações.
- Aplicam-se as mesmas garantias de procedimento à revogação e à retirada, que tenham o mesmo efeito jurídico de uma supressão da norma que seja do corpus de normas internacionais do trabalho.
- A Conferência Internacional do Trabalho adotou, em sua 85ª reunião (junho de 1997), emendas à Constituição da Organização mediante a inclusão do parágrafo 9 no artigo 19 e ao Regulamento da Conferência (novo artigo 11 e novo artigo 45 bis do Regulamento).

39. Utilizou-se como fonte o *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, 2019, pp. 6-7.

## Constituição da OIT

### Procedimento de revogação de Convenções Obsoletas

**Artigo 19.9:** “Por iniciativa do Conselho de Administração, a Conferência poderá revogar, por maioria de dois terços dos votos emitidos pelos delegados presentes, toda convenção adotada conforme as disposições do presente artigo se considerar que perdeu seu objeto ou que já não representa uma contribuição útil à realização dos objetivos da Organização”.

#### Que normas internacionais do trabalho foram revogadas?

- A informação atualizada sobre as normas internacionais do trabalho revogadas se encontra disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:::NO::>

- A seguir, a lista de normas internacionais do trabalho revogadas:
  - **R001** – Recomendação sobre o desemprego, 1919 (nº 1)
  - **C004** – Convenção sobre o trabalho noturno (mulheres), 1919 (nº 4)
  - **C015** – Convenção sobre a idade mínima (estivadores e fogueiros de embarcações), 1921 (nº 15)
  - **C021** – Convenção sobre a inspeção dos emigrantes, 1926 (nº 21)
  - **C028** – Convenção sobre a proteção dos carregadores das docas contra os acidentes, 1929 (nº 28)
  - **C031** – Convenção sobre as horas de trabalho (minas de carvão), 1931 (nº 31)
  - **C041** – Convenção (revisado) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1934 (nº 41)
  - **C046** – Convenção (revisado) sobre as horas de trabalho (minas de carvão), 1935 (nº 46)
  - **C050** – Convenção sobre o recrutamento de trabalhadores indígenas, 1936 (nº 50)
  - **C051** – Convenção sobre a redução das horas de trabalho (obras públicas), 1936 (nº 51)
  - **R054** – Recomendação sobre a inspeção (edificação), 1937 (nº 54)
  - **R056** – Recomendação sobre o ensino profissional (edificação), 1937 (nº 56)
  - **C060** – Convenção (revisado) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1937 (nº 60)
  - **C061** – Convenção sobre a redução das horas de trabalho (indústria têxtil), 1937 (nº 61)
  - **R063** – Recomendação sobre as cartilhas de controle (transporte por rodovia), 1939 (nº 63)
  - **R064** – Recomendação sobre o trabalho noturno (transporte por rodovia), 1939 (nº 64)
  - **R065** – Recomendação sobre os métodos para regulamentar as horas de trabalho (transporte por rodovia), 1939 (nº 65)

- **RO66** – Recomendação sobre o descanso (condutores de carros particulares), 1939 (nº 68)
- **CO67** – Convenção sobre as horas de trabalho e descanso (transporte por rodovia), 1939 (nº 67)
- **RO70** – Recomendação sobre a política social nos territórios dependentes, 1944 (nº 70)
- **RO72** – Recomendação sobre o serviço de emprego, 1944 (nº 72)
- **RO73** – Recomendação sobre as obras públicas (organização nacional), 1944 (nº 73)
- **RO74** – Recomendação sobre a política social nos territórios dependentes (disposições complementares), 1945 (nº 74)
- **RO96** – Recomendação sobre a idade mínima (minas de carvão), 1953 (nº 96)

### Que normas internacionais do trabalho foram retiradas?

- A informação atualizada sobre as normas internacionais do trabalho que foram retiradas se encontra disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:::NO::>

- A seguir, a lista de normas internacionais do trabalho retiradas:
  - **RO02** – Recomendação sobre a reciprocidade de trato, 1919 (nº 2)
  - **RO07** – Recomendação sobre as horas de trabalho (pesca), 1920 (nº 7)
  - **RO11** – Recomendação sobre o desemprego (agricultura), 1921 (nº 11)
  - **RO12** – Recomendação sobre a proteção da maternidade (agricultura), 1921 (nº 12)
  - **RO15** – Recomendação sobre o ensino técnico (agricultura), 1921 (nº 15)
  - **RO16** – Recomendação sobre o alojamento (agricultura), 1921 (nº 16)
  - **RO18** – Recomendação sobre o descanso semanal (comércio), 1921 (nº 18)
  - **RO21** – Recomendação sobre a utilização do tempo livre, 1924 (nº 21)
  - **RO26** – Recomendação sobre a proteção das emigrantes a bordo de navios, 1926 (nº 26)
  - **RO32** – Recomendação sobre os dispositivos de segurança das máquinas, 1929 (nº 32)
  - **RO33** – Recomendação sobre a proteção dos carregadores das docas contra os acidentes (reciprocidade), 1929 (nº 33)
  - **RO37** – Recomendação sobre as horas de trabalho (hotéis, etc.), 1930 (nº 37)
  - **RO38** – Recomendação sobre as horas de trabalho (teatros, etc.), 1930 (nº 38)
  - **RO39** – Recomendação sobre as horas de trabalho (hospitais, etc.), 1930 (nº 39)
  - **RO42** – Recomendação sobre as agências de colocação, 1933 (nº 42)
  - **RO43** – Recomendação sobre o seguro de invalidez, velhice e morte, 1933 (nº 43)

- **R045** – Recomendação sobre o desemprego (menores), 1935 (nº 45)
- **R046** – Recomendação sobre a supressão do recrutamento, 1936 (nº 46)
- **R050** – Recomendação sobre as obras públicas (colaboração internacional), 1937 (nº 50)
- **R051** – Recomendação sobre as obras públicas (organização nacional), 1937 (nº 51)
- **R058** – Recomendação sobre os contratos de trabalho (trabalhadores indígenas), 1939 (nº 58)
- **R059** – Recomendação sobre a inspeção do trabalho (trabalhadores indígenas), 1939 (nº 59)
- **R061** – Recomendação sobre os trabalhadores migrantes, 1939 (nº 61)
- **R062** – Recomendação sobre os trabalhadores migrantes (colaboração entre Estados), 1939 (nº 62)
- **C064** – Convenção sobre os contratos de trabalho (trabalhadores indígenas), 1939 (nº 64)
- **C065** – Convenção sobre as sanções penais (trabalhadores indígenas), 1939 (nº 65)
- **C066** – Convenção sobre os trabalhadores migrantes, 1939 (nº 66)
- **C086** – Convenção sobre os contratos de trabalho (trabalhadores indígenas), 1947 (nº 86)
- **C104** – Convenção sobre a abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas), 1955 (nº 104)

## UNIDADE 5.

# AÇÃO SINDICAL NO SISTEMA DE CONTROLE DA OIT

### 9. O que é o sistema de controle da OIT?

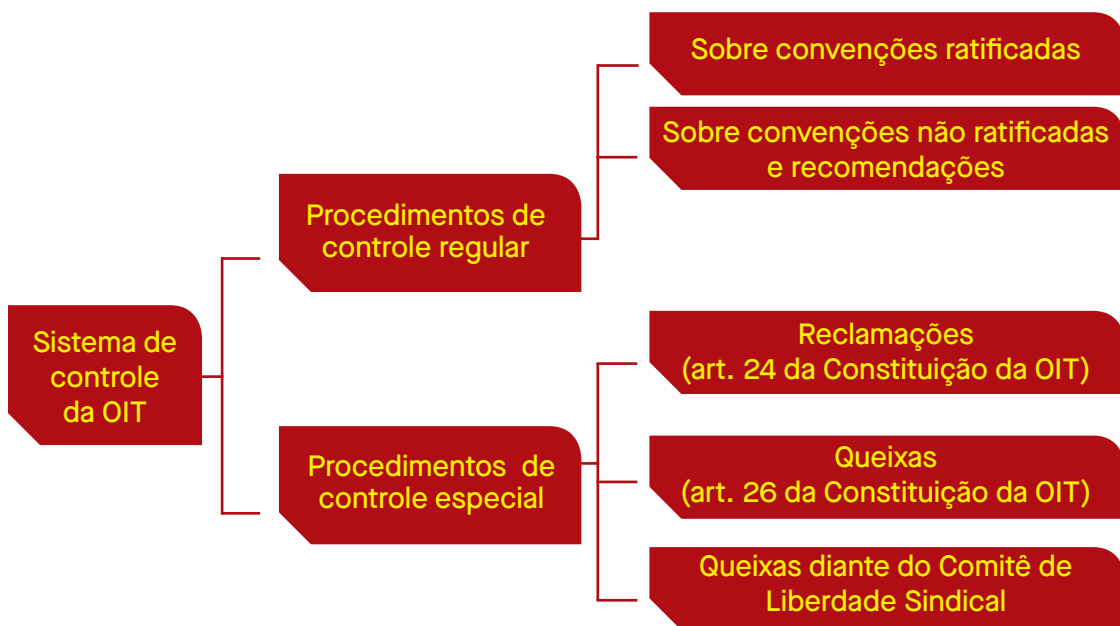
O sistema de controle da OIT é um dos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos (juntamente com o sistema universal das Nações Unidas e os sistemas regionais interamericano, europeu e africano) que os sindicatos possam utilizar para defender e promover os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Compreende um conjunto de órgãos, mecanismos e procedimentos de controle, tanto de caráter independente e técnico como de caráter tripartite, assim como de caráter regular e especial. O sistema articula órgãos com um alto nível de especialização técnico-jurídica, de imparcialidade e de composição internacional (Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações;

Comissões de Pesquisa) com órgãos de composição tripartite com um alto nível de representatividade e legitimidade institucional e política (Comitê de Liberdade Sindical, Comissão de Aplicação de Normas, Comitês tripartites ad hoc). Por isso, a interpretação dos alcances jurídicos dos instrumentos internacionais da OIT realizada por seus órgãos de controle conta com um respaldo jurídico, institucional e político da maior qualidade e, em conformidade com o assinalado pela Constituição da OIT, tem eficácia e validade para todos os Estados membros da OIT.

Tal como mostra o diagrama a seguir, o sistema de controle da OIT compreende procedimentos de controle regular e de controle especial.





Um elemento importante para ressaltar é que os órgãos de controle da OIT, assim como os diversos procedimentos do sistema de controle, guardam uma estreita relação entre si, complementam e fortalecem-se reciprocamente.<sup>40</sup>

A relação complementar entre o controle técnico da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações e o posterior controle tripartite da Comissão de Aplicação de Normas

permitem manter um equilíbrio no exame dos casos. Assim, a Comissão de Especialistas dá continuidade às recomendações emitidas tanto pela Comissão de Aplicação de Normas da Conferência como pelos órgãos dos procedimentos especiais de controle, o Comitê de Liberdade Sindical, os comitês tripartites constituídos pela Reclamação e os comitês de pesquisa constituídos pela Queixa (artigo 26 da Constituição).

## 10. Como funcionam os procedimentos de controle regular e como os sindicatos podem participar?

O procedimento de controle regular consiste no exame que determinados órgãos de controle da OIT realizam sobre o nível de aplicação e cumprimento das normas internacionais do trabalho com base nas memórias periódicas que os Estados são obrigados a enviar à OIT. Os dois órgãos de controle regular são a Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Reco-

mendações e a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho. Estes órgãos de controle foram criados na Conferência Internacional do Trabalho de 1926 com o objetivo de responder ao aumento do volume das memórias submetidas pelos Estados Membros e à complexidade de seu conteúdo técnico.

O procedimento de controle regular

<sup>40</sup>. *Control de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT*. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_730880.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_730880.pdf)

implica a combinação de, por um lado, um exame técnico, imparcial e independente realizado pela Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações e, por outro, um exame tripartite de caráter político realizado pela Comissão de Aplicação de Normas da Conferência da OIT. Essa combinação de exame técnico e político

é uma das particularidades fundamentais do sistema de controle da OIT e pela qual é considerada um dos sistemas de proteção de direitos humanos mais elaborados em nível internacional.

A seguir, apresenta-se a informação sobre os órgãos de controle regular da OIT:

## ÓRGÃOS DE CONTROLE REGULAR DA OIT

### Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações

- **Composição:** 20 membros que são nomeados pelo Conselho de Administração, por proposta do Diretor Geral, para um período renovável de três anos. São escolhidos, a título pessoal, entre personalidades independentes, totalmente imparciais e de notória competência técnica. Procedem de todas as partes do mundo, o que permite dar à Comissão uma experiência direta dos diferentes sistemas jurídicos, econômicos e sociais.
- **Princípios de atuação:** A Comissão deve respeitar os princípios de independência, imparcialidade e objetividade ao indicar em que medida considera que a situação existente em cada Estado está de acordo com os termos das Convenções e com as obrigações aceitas conforme a Constituição da OIT.
- **Funções:** a Comissão deve examinar:
  - I) As memórias anuais previstas pelo artigo 22 da Constituição e relativas às medidas tomadas pelos Membros para efetivar as disposições das Convenções ratificadas, assim como as informações facilitadas pelos Membros sobre os resultados das inspeções;
  - II) As informações e as memórias comunicadas pelos Membros, conforme o artigo 19 da Constituição, sobre as convenções e as recomendações;
  - III) As informações e as memórias relativas às medidas adotadas pelos Membros em virtude do artigo 35 da Constituição (aplicação de Convenções a territórios não metropolitanos).

### Comissão de Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho

- **Composição:** A Comissão se constitui em virtude do disposto no artigo 7 do Regulamento da Conferência. É uma comissão tripartite, integrada pelos delegados de governos, de empregadores e de trabalhadores. A Comissão escolhe um presidente e dois vice-presidentes, de cada um dos Grupos, assim como um relator.

- **Funções:** a Comissão se encarrega de examinar:
  - I) As medidas adotadas pelos Estados Membros para dar prosseguimento às disposições das Convenções em que sejam parte, assim como as informações fornecidas pelos Estados Membros sobre o resultado das inspeções;
  - II) As informações e memórias relativas às convenções e recomendações enviadas pelos Membros de acordo com o artigo 19 da Constituição;
  - III) As medidas adotadas pelos Estados Membros de acordo com o artigo 35 da Constituição (aplicação de Convenções a territórios não metropolitanos).

**Fonte:** Manual de procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do trabalho (OIT, 2019)

O sistema de controle conta com dois procedimentos de controle regular:

- O procedimento de controle regular de Convenções ratificadas
- O procedimento de controle regular de Convenções não ratifi-

### casadas e de Recomendações

A seguir, apresenta-se informação sobre o funcionamento dos procedimentos de controle regular e a forma como os sindicatos podem utilizar esses procedimentos:

## 10.1. Procedimento de controle regular sobre convenções ratificadas<sup>41</sup>

### PROCEDIMENTO DE CONTROLE REGULAR SOBRE CONVENÇÕES RATIFICADAS

#### O que é o procedimento de controle regular sobre Convenções ratificadas?

- O procedimento de controle regular de Convenções ratificadas está regulado pelo artigo 22 da Constituição da OIT.

#### Constituição da OIT

**Artigo 22:** “Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar ao Escritório Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas tomadas para execução das convenções às quais aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por ele”.

- A obrigação que deriva do artigo 22 da Constituição da OIT é diferente de outras obrigações estipuladas em diferentes Convenções, nas quais se exige o fornecimento periódico de informação (por exemplo, estatísticas ou relatórios da inspeção do trabalho) para o Escritório Internacional do Traba-

<sup>41</sup> A informação deste quadro teve como fonte: OIT. *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra: OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 22-30; *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 106-107.

lho. As obrigações inerentes às Convenções concretas são independentes e não são afetadas pelas mudanças do sistema de apresentação de memórias em virtude do artigo 22.

## O que são as memórias regulares?

- As memórias regulares são as informações que os Estados Membros da OIT devem apresentar à OIT cumprindo a obrigação estabelecida no artigo 22 da Constituição, conforme as questões indicadas em formulários elaborados pelo Escritório Internacional do Trabalho sob a responsabilidade do Conselho de Administração da OIT.
- Há dois tipos de memórias: detalhadas e simplificadas.
  - **Memórias detalhadas.** Deve se apresentar memórias detalhadas preparadas com base no formulário aprovado pelo Conselho de Administração da OIT para cada Convenção nos seguintes casos:
    - Quando se tratar da primeira memória solicitada no ano seguinte da entrada em vigor de uma Convenção em um determinado país;
    - Por iniciativa própria dos Estados Membros, caso tenha produzido mudanças importantes na aplicação de uma Convenção ratificada (por exemplo, a adoção de uma nova legislação substancial ou outras mudanças que incidam na aplicação da Convenção), e
    - Por petição expressa dos órgãos de controle, em particular da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações (mediante uma nota de rodapé no marco de uma observação ou solicitação direta) ou da Comissão de Aplicação de Normas da Conferência (ao adotar suas conclusões).
  - No formulário de memória detalhada, as disposições substanciais da Convenção são reproduzidas e indicados os dados que devem ser fornecidos.
  - Há perguntas concretas sobre algumas das disposições de fundo, para facilitar a acumulação de informação que permita aos órgãos de controle verificar o modo em que é aplicada a Convenção.
  - Para cada Convenção deve haver uma memória detalhada no formato aprovado pelo Conselho de Administração. Os formulários de memórias detalhadas estão disponíveis em:  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:14002:::NO::>
  - **Memórias simplificadas.** Salvo nos casos em que é solicitada uma memória detalhada, podem ser enviadas memórias simplificadas, utilizando o formulário adotado pelo Conselho de Administração para tal fim.
  - Em novembro de 2018, o Conselho de Administração adotou um novo formulário para as memórias simplificadas.
  - O formato de formulário de memória simplificada encontra-se no Anexo II do documento GB.334/INS/5 e está disponível em:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_646919.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646919.pdf)

## Qual é a periodicidade do ciclo regular de apresentação de memórias?

- No marco do procedimento de controle regular de Convenções ratificadas, o ciclo regular de apresentação de memórias depende do tipo de Convenção. Como já dito, há três categorias de Convenções: Convenções Fundamentais, Convenções de Governança e Convenções Técnicas.
- As memórias são solicitadas a cada três anos para as Convenções que são consideradas Convenções Fundamentais e de Governança:

### Convenções Fundamentais:

Convenção 29 sobre o trabalho forçado (OIT, 1930)

Protocolo 029 de 2014 relativo ao Convenção 29 sobre o trabalho forçado (2014)

Convenção 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização (OIT, 1948)

Convenção 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva (OIT, 1949)

Convenção 100 sobre igualdade de remuneração (OIT, 1951)

Convenção 105 sobre a abolição do trabalho forçado (OIT, 1957)

Convenção 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação) (OIT, 1958)

Convenção 138 sobre a idade mínima (OIT, 1973)

Convenção 182 sobre as piores formas de trabalho infantil (OIT, 1999)

### Convenções de Governança:

Convenção 81 sobre a inspeção do trabalho (OIT, 1947)

Protocolo 081 de 1995 relativo ao Convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947

Convenção 122 sobre a política do emprego (OIT, 1964)

Convenção 129 sobre a inspeção do trabalho (agricultura) (OIT, 1969)

Convenção 144 sobre a consulta tripartite (normas internacionais do trabalho) (OIT, 1976)

- As *memórias simplificadas* são solicitadas a cada seis anos para as outras Convenções, consideradas Convenções Técnicas, conforme o agrupamento das convenções por temas:
  - Liberdade sindical (agricultura, territórios não metropolitanos): Convenções 11, 84 e 141.
  - Relações profissionais: Convenções 135, 151 e 154.
  - Proteção de menores e adolescentes: Convenções 5, 6, 10, 33, 59, 77, 78, 79, 90, 123 e 124.
  - Promoção de emprego: Convenções 2, 88, 96, 159 e 181.
  - Orientação e formação profissionais (competências profissionais): Convenções 140 e 142.
  - Seguridade do emprego: Convenção 158.
  - Política social: Convenções 82, 94 e 117.
  - Salários: Convenções 26, 95, 99, 131 e 173.
  - Tempo de trabalho: Convenções 1, 14, 30, 47, 52, 89, 101, 106, 132, 153, 171 e 175.
  - Trabalhadores com responsabilidades familiares: Convenção 156.

- Trabalhadores migrantes: Convenções 97 e 143.
- Segurança e saúde no trabalho: Convenções 13, 45, 62, 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 170, 174, 176, 184 e 187.
- Segurança social: Convenções 12, 17, 18, 19, 24, 25, 42, 102, 118, 121, 128, 130, 157 e 168.
- Proteção da maternidade: Convenções 3, 103 e 183.
- Administração do trabalho: Convenções 63, 85, 150 e 160.
- Gente de mar: Convenções 7, 8, 9, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 71, 73, 74, 92, 108, 133, 134, 145, 146, 147, 163, 164, 165, 166, 178, 179, 180, 185 e o MLC, 2006.
- Pescadores: Convenções 112, 113, 114, 125, 126 e 188.
- Trabalhadores portuários: Convenções 27, 32, 137 e 152.
- Povos indígenas e tribais: Convenções 107 e 169.
- Outras categorias especiais de trabalhadores: Convenções 110, 149, 172, 177 e 189.

### É possível o envio de memórias fora do ciclo regular?

- Sim. É possível enviar memórias sobre a aplicação de uma convenção ratificada fora do ciclo regular de apresentação de memórias quando:
  - A Comissão de Especialistas (mediante uma nota de rodapé, no marco de uma observação ou solicitação direta) ou a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência, ao adotar suas conclusões, assim pedir;
  - O Conselho de Administração pedir, no marco dos procedimentos da Reclamação (artigo 24 da Constituição) ou da Queixa (artigo 26 da Constituição) ou diante do Comitê de Liberdade Sindical;
  - Não enviar uma memória ou não responder aos comentários formulados pelos órgãos de controle. A Comissão de Especialistas e a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência se encarregam de verificar o cumprimento das obrigações em matéria de apresentação de memórias. Quando não apresentarem memórias ou informação, os órgãos de controle podem proceder ao exame da aplicação das convenções ratificadas.
  - Na primeira memória do ano de entrada em vigor de uma Convenção.
  - Houver sérias denúncias de atos graves de descumprimento de uma determinada convenção ou em um contexto de importantes mudanças legislativas ou de propostas que teriam um impacto fundamental na aplicação da convenção (quando seu exame antecipado puder ser útil ao Governo na fase de redação legislativa).

### Que convenções não estão já sujeitas à apresentação de memórias?

- As seguintes categorias de Convenções não estão sujeitas à apresentação de memórias em virtude do artigo 22 da Constituição da OIT:
  - Convenções revogadas (Convenções 4, 15, 21, 41, 50, 64, 65, 67, 86 e 104)

- Convenções retiradas (Convenções 31, 46, 51, 61 e 66)
  - Convenções que não entraram em vigor (Convenções 54, 57, 70, 72, 75, 76, 93 e 109)
  - Convenções sobre os artigos finais (Convenções 80 e 116)
- Além do mais, por determinação das condições e garantias estabelecidas pelo Conselho de Administração, não se pedem memórias sobre certas convenções, em particular, aquelas que foram deixadas de lado. As Convenções atualmente consideradas nessa categoria são os de número 20, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 48, 49, 60 e 91. Algumas convenções que foram deixadas de lado não têm incidência nos sistemas jurídicos dos Estados Membros que as ratificaram.

### Como se dividem os países no ciclo regular de apresentação de memórias?

- Para o ciclo regular de apresentação de memórias, os Estados Membros da OIT se dividem em 3 grupos, conforme ordem alfabética em inglês:
  - **Primeiro grupo:** O primeiro grupo compreende os Estados cujos nomes começam com as letras entre A e F.
  - **Segundo grupo:** O segundo grupo compreende os nomes dos Estados entre as letras G e N.
  - **Terceiro grupo:** O último grupo compreende os nomes entre O e Z.

### Como se distribuem os grupos de convenções no ciclo regular de três anos?

- Conhecer a programação do ciclo regular é importante na medida em que permite planejar o trabalho sindical para participar nesse procedimento, assim como prever quais serão as prioridades e as oportunidades para cada ano.
- A distribuição dos grupos de convenções para os fins da apresentação de memórias no ciclo trienal (para as Convenções Fundamentais e de Governança) e no ciclo de cada 6 anos (para as Convenções Técnicas) se encontra no Anexo II do Manual sobre procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do trabalho (OIT, 2019), disponível em: [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_713126/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_713126/lang--es/index.htm)

### Qual é o procedimento do Escritório para solicitar as memórias?

- No início do ano (em geral, em fevereiro ou março), o Escritório envia uma comunicação a todos os governos para solicitar as memórias que devem ser enviadas sobre a aplicação das convenções ratificadas, indicando claramente se são memórias detalhadas ou simplificadas. Também manda cópias das solicitações de envio de memórias às organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores.

- As memórias detalhadas devem ser apresentadas com a utilização do formulário correspondente. Os formulários de memória por convenção estão disponíveis em:  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:14002:0::NO::>
- Em novembro de 2018, o Conselho de Administração adotou um novo formulário para as memórias simplificadas. O formulário de memórias simplificadas está disponível em:  
[https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_665198/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_665198/lang--es/index.htm)
- Conforme decisão do Conselho de Administração, as memórias são solicitadas para 1º de junho ou, o mais tardar, para 1º de setembro de cada ano.
- Os governos podem transmitir todas as suas memórias simultaneamente ou escalonadamente.
- As memórias devem cobrir o período correspondente até a data de transmissão.
- São enviados lembretes apropriados aos governos que não transmitiram suas memórias a tempo.
- Também é possível pedir aos escritórios exteriores da OIT e aos especialistas de normas na base que façam sua colaboração, dirigindo-se aos governos.
- A fim de consolidar a data limite de recebimento das memórias apresentadas, em virtude do artigo 22, a Comissão de Especialistas decidiu estabelecer uma distinção mais clara entre as memórias que receberem depois da data limite de 1º de setembro, cujo exame pode ser adiado devido à chegada tardia, e as memórias que foram recebidas dentro do prazo previsto, mas cujo exame pode ser adiado por diversas outras razões (por exemplo, a necessidade de traduzi-las aos idiomas de trabalho da OIT).
- As memórias dos governos devem ser enviadas a: [NORM\\_REPORT@ilo.org](mailto:NORM_REPORT@ilo.org)
- Ao receber as memórias dos governos, o Escritório verifica se as memórias vêm acompanhadas de exemplares dos textos legislativos e demais dados necessários, caso contrário e se não for possível dispor deles de outro modo, solicita-se aos governos o envio de tal documentação. O mesmo se aplica quando não estiver indicado os nomes das organizações de empregadores e de trabalhadores para as quais tenha sido enviada uma cópia das memórias, em virtude do artigo 23, parágrafo 2, da Constituição.
- A Comissão de Especialistas examina o conteúdo substantivo da memória.

### **Os Estados são obrigados a comunicar as memórias às organizações de trabalhadores?**

- Em virtude do artigo 23.2 da Constituição da OIT, devem ser enviadas cópias de todas as memórias sobre a aplicação de convenções ratificadas às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores. Pode-se fazer isso antes de terminar a memória, pedindo comentários que ainda possam ser considerados ou não ao enviá-la à OIT. Em todo caso, ao enviar suas memórias, os governos devem indicar quais são as organizações que receberam a transmissão. Essas organizações podem formular observações sobre a aplicação das convenções ratificadas.



- Quando um governo receber as observações das organizações de empregadores e de trabalhadores sobre a aplicação de uma convenção ratificada, na memória do governo devem estar todos os detalhes do caso – normalmente é incluída uma cópia das observações – junto com uma eventual resposta.

### Os Estados são obrigados a realizar consultas tripartites?

- Os Estados que ratificaram a Convenção 144 sobre a consulta tripartite (normas internacionais do trabalho) são obrigados a estabelecer consultas sobre as questões que possam fazer com que as memórias sejam enviadas ao Escritório Internacional do Trabalho em virtude do artigo 22 da Constituição da OIT (artigo 5.1.d).
- O estado de ratificações da Convenção 144 está disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::-NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312289](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::-NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312289)
- A Recomendação 152 sobre a consulta tripartite (atividades da OIT), complementar à Convenção 144, estabelece a consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores sobre as questões que possam derivar das memórias acerca das convenções ratificadas (parágrafo 5. e).

### Os sindicatos podem enviar comentários sobre as memórias diretamente à OIT?

- Sim. As organizações de trabalhadores, assim como as organizações de empregadores, podem enviar diretamente seus comentários e observações ao Escritório para que sejam enviados à Comissão de Especialistas.
- O Escritório acusará recebimento e, ao mesmo tempo, enviará cópia ao governo correspondente para que possa contestar.
- O Relatório Geral da Comissão de Especialistas contém informação detalhada sobre o rumo dado às observações das organizações de empregadores e de trabalhadores recebidas diretamente pelo Escritório.
- O prazo para o envio de comentários de organizações de trabalhadores é 1º de setembro.
- A lista de observações das organizações de trabalhadores se encontra em um dos anexos do Relatório Anual da Comissão de Especialistas. Por exemplo, ver anexo III do Relatório Anual de 2020 (páginas 720-730), disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_736217/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736217/lang--es/index.htm)
- Os sindicatos que desejem transmitir diretamente suas observações ao Escritório podem utilizar o seguinte endereço eletrônico: [ORGS-CEACR@ilo.org](mailto:ORGS-CEACR@ilo.org)

### Como saber quais memórias corresponde ao Estado apresentar cada ano?

- A informação sobre as memórias regulares que cada Estado apresenta

anualmente encontra-se na base de dados NORMLEX, disponível em:  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

- Na página web de NORMLEX há um menu à esquerda com a opção “memórias regulares”. Ao entrar nessa opção, há a lista de Estados Membros da OIT. O link direto é o seguinte:  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11002:::NO::>
- Ao entrar em um país da lista, se verá a informação das memórias solicitadas para cada ano, as convenções, a data de ratificação, o tipo de relatório (regular ou fora de ciclo), comentários pendentes para responder e os formulários de memórias para cada Convenção.

### **O que sucede se os governos não cumprirem a obrigação de enviar memórias?**

- Tanto a Comissão de Especialistas como a Comissão de Aplicação de Normas supervisionam para que os Estados Membros cumpram sua obrigação de apresentar memórias e examinam os casos de descumprimento. Em particular, baseando-se no Relatório da Comissão de Especialistas, a Comissão de Aplicação de Normas examina:
  - O descumprimento durante dois anos ou mais do envio de memórias sobre a aplicação das convenções ratificadas;
  - A omissão de apresentação da primeira memória sobre a aplicação das convenções ratificadas;
  - O descumprimento do envio de informações em resposta aos comentários da Comissão de Especialistas;
  - A omissão de submeter às autoridades competentes os instrumentos adotados pela Conferência no curso de ao menos sete reuniões;
  - O descumprimento do envio das memórias, durante os últimos cinco anos, sobre convenções não ratificadas e recomendações.
- Em sua 88ª (2017) e 89ª (2018) reuniões, a Comissão de Especialistas examinou as medidas em vigor que permitiram resistir aos descumprimentos graves em matéria de apresentação de memórias, a fim de reforçar o controle das convenções ratificadas. A Comissão decidiu adotar uma nova prática consistente ao fazer «chamamentos urgentes», quando não se apresentaram memórias durante vários anos. Nos casos em que não se tenha apresentado memórias, de acordo com o artigo 22, durante três anos consecutivos, a Comissão de Especialistas enviará chamamentos urgentes aos governos em questão. Por conseguinte, a repetição de comentários formulados anteriormente se limitará a um máximo de três anos; depois desse período e baseada na informação pública disponível, a Comissão procederá o exame a fundo da questão da aplicação da convenção, mesmo quando o governo não tiver enviado a memória correspondente, o que permitirá concluir um exame da aplicação das convenções ratificadas ao menos uma vez dentro do ciclo regular de apresentação de memórias. Quando examinar o cumprimento dessa obrigação em junho, a atenção da Comissão de Aplicação de Normas focalizará os casos de descumprimento grave desta obrigação e no chamamento urgente enviado.

## Qual é o método de trabalho da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações?

- O método de trabalho da Comissão de Especialistas é o seguinte:
  - Reúne-se em datas fixadas pelo Conselho de Administração (uma reunião a cada ano no final de novembro e princípio de dezembro).
  - Reúne-se a portas fechadas. Suas deliberações e seus documentos têm caráter confidencial.
  - A Comissão designa a cada um de seus membros a responsabilidade inicial de um grupo de convenções ou de temas. Suas conclusões preliminares são, então, submetidas à totalidade da Comissão, sob a forma de projetos de observação ou solicitação direta.
  - A Comissão pode constituir grupos de trabalho que se ocupem de questões gerais ou especialmente complexas como os Estudos Gerais. Deses grupos fazem parte especialistas de diferentes sistemas jurídicos, econômicos e sociais. As conclusões desses grupos são submetidas à totalidade da Comissão.
  - A Comissão dispõe da seguinte documentação:
    - Informação fornecida pelos governos em suas memórias ou diante da Comissão de Aplicação de Normas da Conferência;
    - Textos legislativos, convenções coletivas e decisões dos tribunais;
    - Informação proporcionada pelos Estados sobre o resultado das inspeções;
    - Observações formuladas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores;
    - Relatórios de outros órgãos da OIT (por exemplo, as comissões de pesquisa ou o Comitê de Liberdade Sindical); e
    - Relatórios sobre as atividades de assessoria técnica.
  - Os comentários da Comissão são adotados tradicionalmente quando há consenso.
  - O Diretor Geral da OIT provê à Comissão a secretaria para realizar seus trabalhos.

## Qual é o conteúdo do Relatório Anual da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações?

- Os resultados dos trabalhos da Comissão de Especialistas se materializam em um relatório que é publicado a cada ano em fevereiro ou março. O relatório é submetido primeiro ao Conselho de Administração para informação (em sua reunião de março) e, em seguida, à Conferência Internacional do Trabalho. Os resultados finais dos trabalhos da Comissão de Especialistas descritos no relatório têm a forma de:
  - **Um relatório geral:** no qual se revisa o trabalho da Comissão e se destacam os pontos de interesse geral ou os problemas especiais que o Conselho de Administração, a Conferência ou os Estados Membros devem levar em consideração;

- **Observações individuais:** são utilizadas, em geral, nos casos mais graves ou mais persistentes de descumprimento das obrigações e tratam sobre:
  - I) A aplicação das convenções ratificadas nos próprios Estados Membros;
  - II) O cumprimento da obrigação de apresentar memórias, e
  - III) A submissão de convenções e recomendações às autoridades competentes nacionais;
- **Solicitações diretas:** outros comentários individuais enviados aos governos pela Comissão e que não se encontram no Relatório submetido à Conferência. As solicitações diretas são utilizadas pela Comissão quando:
  - a) As questões colocadas são principalmente de ordem técnica;
  - b) Para esclarecer determinados pontos, quando a informação disponível não permitir uma plena avaliação da medida em que se dá cumprimento às obrigações;
  - c) Para examinar as primeiras memórias submetidas pelos governos com relação à aplicação das convenções;
- **Respostas a questões colocadas em uma solicitação direta que suscitem comentários adicionais:** quando um governo contesta uma solicitação direta e não é necessário formular outros comentários;
- **Estudo Geral:** no qual se descreve de forma geral a legislação e prática nacionais com relação aos instrumentos sobre os quais se apresentaram memórias em virtude do artigo 19 da Constituição (memórias sobre convenções não ratificadas e recomendações). Abarca também a informação recebida, em virtude do artigo 22, dos Estados que ratificaram as convenções consideradas. Além do mais, revisa a legislação e a prática nacionais em cada Estado; permite à Comissão também examinar as dificuldades alegadas pelos governos, que se interpõem à aplicação dos instrumentos, determinar seu alcance e indicar meios possíveis para superá-las.
- **Volumes do Relatório da Comissão:** O relatório geral, as observações individuais e as solicitações diretas são publicados em um só volume, Relatório III (Parte A). O Estudo Geral é publicado em um segundo volume, Relatório III (Parte B). Os relatórios da Comissão estão disponíveis em:
  - Lista de Relatórios III (Parte A) (desde 1944):  
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/>
  - Lista de Estudos Gerais (Relatório III (Parte B)) (desde 1985):  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_164243/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164243/lang--es/index.htm)

### Qual é o método de trabalho da Comissão de Aplicação de Normas?

- Depois do exame independente e técnico da documentação pela Comissão de Especialistas, as reuniões da Comissão de Aplicação de Normas possibilitam aos representantes governamentais, aos empregadores e aos trabalhadores a oportunidade de examinar de forma tripartite o modo pelo qual os Estados cumprem suas obrigações estabelecidas nas Convenções e Recomendações ou relacionadas a elas.

- O método de trabalho da Comissão de Aplicação de Normas é o seguinte:
  - **Documentos que se apresentam à Comissão.** A Comissão examina o Relatório III (Partes A e B), que é o da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações. Assim, pode receber informação por escrito dos governos que constam na lista de casos selecionados para avaliação (“lista curta”). Considera-se, também, a informação que recebe do Escritório depois da reunião da Comissão de Especialistas.
  - **Discussão geral.** A Comissão começa seus trabalhos com uma discussão geral dos assuntos tratados no Relatório Geral da Comissão de Especialistas, para depois avaliar o Estudo Geral publicado no Relatório III (Parte B).
  - **Exame de casos individuais (“lista curta”):**
    - I) A Mesa da Comissão levanta uma lista das observações contidas no relatório da Comissão de Especialistas, e considera se é conveniente convidar os governos a fornecer informação à Comissão sobre essas observações. Apresenta-se a lista à Comissão para sua adoção. Desde o ano 2006, instituiu-se o envio prévio aos governos de uma lista preliminar dos casos individuais relativos à aplicação das convenções ratificadas que poderão ser discutidas na Comissão, chamada também pelos sindicatos de “lista longa” e, desde 2015, a lista preliminar de casos foi colocada à disposição trinta dias antes da abertura da reunião da Conferência Internacional do Trabalho).
    - II) Os governos envolvidos têm a oportunidade de apresentar informação por escrito.
    - III) A Comissão convida os representantes dos governos interessados a assistir a uma de suas sessões para examinar as observações correspondentes. Comunica-se aos governos, que não são membros da Comissão, a ordem do dia e a data em que a Comissão deseja ouvir as declarações de seus representantes por meio do Boletim Diário da Conferência.
    - IV) Depois de ouvir as declarações dos representantes dos governos, os membros da Comissão podem fazer perguntas ou comentários e a Comissão pode formular conclusões sobre o caso.
  - **Casos de descumprimento grave da obrigação de enviar memórias ou de outras obrigações relacionadas com as normas.** A Comissão examina também os casos de descumprimento grave da obrigação de enviar memórias ou de outras obrigações relacionadas com as normas. A discussão da Comissão, incluídas as explicações das dificuldades expostas pelos governos interessados e as conclusões adotadas pela Comissão para cada critério, constam no relatório da Comissão.

## Qual é o conteúdo do Relatório e conclusões da Comissão de Aplicação de Normas?

- O relatório da Comissão de Aplicação de Normas descreve os trabalhos da comissão e os discursos e as conclusões da discussão geral e do exame de casos específicos.
- Nas conclusões do exame de casos específicos (“lista curta”), considerando-se a discussão tripartite em torno de cada caso, a Comissão de Aplicação de Normas insta o governo envolvido a adotar medidas para superar as dificuldades analisadas e discutidas de maneira tripartite.
- Por exemplo, nas conclusões do exame do caso de El Salvador e a Convenção 144 sobre a consulta tripartite, a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência de 2019 levou o governo salvadorenho a:
  - Abster-se de interferir na constituição das organizações de trabalhadores e de empregadores e fornecer, conforme a legislação nacional, a devida representação às organizações legítimas de empregadores, emitindo as credenciais correspondentes;
  - Elaborar, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, regras claras, objetivas, previsíveis e juridicamente vinculantes para a reativação e o pleno funcionamento do Conselho Superior do Trabalho (CST);
  - Reativar, sem demora, o CST e outros entes tripartites, respeitando a autonomia das organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores e, através do diálogo social, garantir seu pleno funcionamento sem ingerência alguma, e
  - Continuar recorrendo, sem demora, à assessoria técnica da OIT.
  - Elaborar, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, uma memória detalhada sobre a aplicação da Convenção na legislação e na prática dirigida à Comissão de Especialistas antes de sua próxima reunião.
  - Aceitar uma missão de contatos diretos da OIT antes da 109ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho.
- O relatório da Comissão de Aplicação de Normas de 2019 está disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/standards/WCMS\\_711295/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/standards/WCMS_711295/lang--es/index.htm)
- O relatório da Comissão é apresentado à Conferência e é objeto de discussão em sessão plenária, dando assim aos delegados a oportunidade de destacar determinados aspectos do trabalho da Comissão. O relatório é publicado separadamente nas Atas da Conferência.
- A lista de Relatórios da Comissão de Aplicação de Normas está disponível em: [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_190619/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_190619/lang--es/index.htm)

## 10.2. Procedimento de controle regular sobre Convenções não ratificadas e Recomendações<sup>42</sup>

### PROCEDIMENTO DE CONTROLE REGULAR SOBRE CONVENÇÕES NÃO RATIFICADAS E RECOMENDAÇÕES

#### O que é o procedimento de controle regular sobre Convenções não ratificadas e Recomendações?

- O procedimento de controle sobre Convenções não ratificadas e Recomendações é uma obrigação dos Estados Membros da OIT regulada pela Constituição.
- No caso de uma Convenção que não foi ratificada, em virtude do artigo 19.5 da Constituição, um Estado Membro tem a obrigação de *“informar ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho, com a frequência fixada pelo Conselho de Administração, sobre o estado de sua legislação e a prática no que diz respeito aos assuntos tratados na convenção, especificando em que medida se colocou ou se propõe a colocar em execução qualquer das disposições da Convenção, por via legislativa ou administrativa, por meio de contratos coletivos ou de outro modo, indicando as dificuldades que impedem ou atrasam a ratificação de tal Convenção”*.
- Em virtude do artigo 19.5.d da Constituição, no caso de uma Recomendação, todos os Estados Membros devem *“informar ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho, com a frequência fixada pelo Conselho de Administração, sobre o estado de sua legislação e de sua prática no que diz respeito aos assuntos tratados na recomendação, especificando em que medida se colocou ou se propõe a colocar em execução as disposições da recomendação, e as modificações que considerar ou se possa considerar necessárias para adotar ou aplicá-las”*.
- No caso dos Estados federados, a regulação desse procedimento encontra-se no artigo 19.7.b, iv) e v) da Constituição.

#### O que são os Estudos Gerais?

- As memórias que os Estados Membros apresentam em virtude do artigo 19 servem de base para os Estudos Gerais que a Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações prepara a cada ano e que, posteriormente, é examinada pela Comissão de Aplicação de Normas.
- Os Estudos Gerais permitem à Comissão de Especialistas:<sup>43</sup>
  - Concluir um estudo pormenorizado do conteúdo das normas analisadas,
  - Realizar um balanço sobre sua prática nos vários países membros,
  - Destacar as dificuldades que surgiram em sua aplicação,

<sup>42</sup>. A informação deste quadro usou como fontes: OIT. *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra: OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 31-33; . *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 106-109.

<sup>43</sup>. BEAUDONNET, Xavier. *Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Turin: Centro de Formación Internacional de la OIT, Edición 2010, pp. 76-77. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09\\_177\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_177_span.pdf)

- Revisar as soluções encontradas.
- Analisar as distintas medidas tomadas pelos Estados Membros em relação ao conteúdo das normas analisadas. Isso permite à Comissão se pronunciar sobre a conformidade de certas legislações e práticas nacionais frente às convenções analisadas e sugerir mecanismos de implementação mais apropriados.
- Expressar observações sobre certas práticas ou situações novas que não puderam ser consideradas no momento de elaboração da convenção, mas poderiam ter a vocação de serem incorporadas em seu âmbito de aplicação. Dessa forma, os Estudos Gerais propiciam uma leitura e aplicação dinâmica das convenções internacionais do trabalho.
- Os Estudos Gerais constituem uma ferramenta essencial para a compreensão e interpretação do conteúdo das convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho:<sup>44</sup>
  - Em cada Estudo Geral, a Comissão de Especialistas detém-se nos vários artigos dos instrumentos analisados para precisar seu significado e alcance.
  - Quando o Estudo Geral trata de convenção(ões) ratificada(s) em um país determinado, a leitura desses esclarecimentos pode resultar muito útil para verificar se a jurisprudência aplicada ao direito interno está de acordo com as obrigações internacionais do Estado.
  - Inclusive, quando um Estudo Geral abordar uma convenção não ratificada em um país determinado, a análise dos conceitos contidos na Convenção pela Comissão de Especialistas pode constituir uma fonte de inspiração para os juizes e operadores jurídicos nacionais na hora de interpretar seu próprio direito interno.
- Os Estudos Gerais e os resultados do exame relacionados à Comissão de Aplicação de Normas são úteis em muitos aspectos, por exemplo, para:
  - Estabelecimento de um programa de atividades da OIT,
  - Eventual adoção de normas novas ou revisadas,
  - Permitir avaliar a eficácia e o valor atual dos instrumentos submetidos ao controle, e
  - Dar aos governos e aos interlocutores sociais a ocasião de reexaminar sua política e de colocar em prática outras medidas em setores de maior interesse e em tal caso proceder às novas ratificações.

### **Como se selecionam os instrumentos que serão objeto desse procedimento e a elaboração dos Estudos Gerais?**

- Cada ano, o Conselho de Administração seleciona os instrumentos que devem apresentar memórias:
  - Desde a adoção da Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa de 2008 e a inscrição na ordem do dia da Conferência de pontos recorrentes sobre objetivos estratégicos da OIT, o Conselho de Administração trata de conciliar o tema do Estudo Geral

---

44. BEAUDONNET, Xavier. 2010, p. 77.



com o da discussão recorrente correspondente, de maneira que os Estudos Gerais e as discussões relacionadas à Comissão de Aplicação de Normas contribuam para as discussões recorrentes, se for procedente.

- No marco da iniciativa relativa às normas, o Conselho de Administração esteve examinando a utilização dos parágrafos 5, e), e 6, d), do artigo 19 da Constituição. Em novembro de 2018, decidiu seguir estudando medidas concretas e práticas para melhorar sua utilização, em particular, com a finalidade de reforçar as funções dos Estudos Gerais e melhorar a qualidade da discussão e a continuidade destes.

### **Qual é o procedimento do Escritório para solicitar as memórias?**

- Uma vez que o Conselho de Administração decidiu o tema do Estudo Geral e adotou o formulário de memória correspondente, o Escritório envia uma comunicação aos governos para solicitar as memórias que devem ser enviadas em virtude do artigo 19.
- São enviadas cópias dessas solicitações às organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores.
- São enviados lembretes aos governos que não encaminharam suas memórias para essa data.
- As memórias devem ser enviadas para: [NORM\\_REPORT@ilo.org](mailto:NORM_REPORT@ilo.org)

### **Qual é o prazo para a apresentação de memórias?**

- Por decisão do Conselho de Administração, as memórias devem chegar o mais tardar ao Escritório em final fevereiro do ano em que está previsto o exame pela Comissão de Especialistas.

### **Os Estados são obrigados a comunicar as memórias às organizações de trabalhadores?**

- Em virtude do artigo 23.2 da Constituição da OIT, os governos devem enviar cópias de suas memórias sobre as Convenções não ratificadas e as Recomendações às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores e indicar, ao encaminhar suas memórias à OIT, as organizações às quais transmitiu essas cópias.
- Tais organizações, assim como qualquer outra organização de empregadores e de trabalhadores, podem fazer as observações que considerem oportunas sobre os assuntos correspondentes.

### **Os Estados são obrigados a realizar consultas tripartites?**

- Os Estados que ratificaram a Convenção 144 sobre a consulta tripartite (normas internacionais de trabalho) estão obrigados a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas entre os representantes de governo, de empregadores e de trabalhadores, sobre o reexame em intervalos apropriados de Convenções não ratificadas e de Recomendações, que

ainda não estiverem efetivadas para estudar que medidas possam ser tomadas para promover sua prática e sua eventual ratificação.

- O estado de ratificações da Convenção 144 está disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312289](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312289)
- A Recomendação 152 sobre a consulta tripartite (atividades da OIT), complementar à Convenção 144, estabelece que os Estados deveriam pôr em prática procedimentos que assegurem consultas tripartites efetivas sobre as questões que podem constar nas memórias em relação às Convenções não ratificadas e as Recomendações (parágrafo 5.e) e sobre o reexame, em intervalos apropriados. O mesmo em relação às convenções não ratificadas e de recomendações, que ainda não estiverem efetivadas para estudar que medidas poderiam ser tomadas para promover sua prática e sua ratificação eventual (parágrafo 5.d).

### **Podem as organizações sindicais enviar comentários diretamente à OIT?**

- Sim. As organizações de trabalhadores, assim como as organizações de empregadores, podem enviar suas observações diretamente ao Escritório para que este as submeta à Comissão de Especialistas da OIT.
- Em tal caso, o Escritório acusa recebimento e, ao mesmo tempo, envia cópia ao governo correspondente.
- A lista de observações das organizações de trabalhadores se encontra em um dos anexos do Estudo Geral. Por exemplo, ver o anexo III do Estudo Geral de 2020 (páginas 420-421) que está disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_738283/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang-es/index.htm)

### **Como se realiza a discussão do Estudo Geral na Comissão de Aplicação de Normas?**

- O método de trabalho da Comissão de Aplicação de Normas é o mesmo assinalado no caso da obrigação de apresentação de memórias para Convenções ratificadas.
- Depois do exame independente e técnico da documentação pela Comissão de Especialistas, as reuniões da Comissão de Aplicação de Normas dão a oportunidade de examinar de forma tripartite o conteúdo do Estudo Geral.
- A discussão geral do Estudo Geral se realiza nos primeiros dias dos trabalhos da Comissão de Aplicação de Normas.

### **Qual é o conteúdo do Relatório e conclusões da Comissão de Aplicação de Normas?**

- O relatório da Comissão de Aplicação de Normas inclui a discussão geral e as conclusões do exame tripartite do Estudo Geral.

- Nas conclusões do exame de casos específicos (“lista curta”), a Comissão de Aplicação de Normas realiza a discussão tripartite em cada caso.
- O relatório da Comissão de Aplicação de Normas de 2019 está disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/standards/WCMS\\_711295/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/standards/WCMS_711295/lang-es/index.htm)
- O relatório da Comissão é apresentado à Conferência e é objeto de discussão em sessão plenária, dando assim aos delegados a oportunidade de destacar determinados aspectos do trabalho da Comissão.
- A lista de Relatórios da Comissão de Aplicação de Normas está disponível em: [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_190619/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_190619/lang-es/index.htm)

## 11. Como funcionam os procedimentos de controle especial e como os sindicatos podem utilizá-los?

O procedimento de controle especial consiste no exame de denúncias, reclamações ou queixas provenientes especialmente das organizações de trabalhadores ou de empregadores, em que se denuncia o descumprimento das normas internacionais do trabalho por parte dos Estados. O sistema de controle conta com três

procedimentos de controle especial:

- O procedimento da Reclamação (artigo 24 da Constituição da OIT).
- O procedimento de Queixas (artigo 26 da Constituição da OIT).
- O procedimento de Queixas diante do Comitê de Liberdade Sindical.

### 11.1. Procedimento da Reclamação (artigo 24 da Constituição da OIT)<sup>45</sup>

#### PROCEDIMENTO DA RECLAMAÇÃO (ARTIGO 24 DA CONSTITUIÇÃO)

##### O que é a Reclamação?

- A Reclamação é um procedimento especial da OIT que as organizações de trabalhadores podem utilizar para denunciar um Estado perante a OIT por não ter adotado as medidas para o cumprimento satisfatório, dentro de sua jurisdição, de uma convenção em que tal Estado seja parte.

<sup>45</sup> A informação deste quadro teve como fontes: *Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 47-48. *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 110-111.

- A Reclamação é formulada contra um Estado membro da OIT que tenha ratificado a Convenção ou as Convenções com relação às quais se alega o descumprimento. O artigo 11 de seu Regulamento indica que uma Reclamação formulada contra um Estado que já não é Membro da OIT pode ser examinada, em virtude do parágrafo 5 do artigo 1 da Constituição da OIT, segundo o qual a retirada de um Membro da OIT não prejudica a validade de todas as obrigações que derivem das convenções que tenha ratificado ou se refira a elas.
- A base normativa deste procedimento se encontra nos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT:

**Artigo 24** – *Toda reclamação, dirigida ao Escritório da Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores e, segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que tal Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo e este poderá ser convidado a fazer uma declaração sobre a matéria que julgar conveniente.*

**Artigo 25** – *Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em um prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este terá o direito de tornar pública a reclamação e, segundo o caso, também a resposta dada.*

- O procedimento da Reclamação está regulado pelo Regulamento especial. Em novembro de 2004, o Conselho de Administração agregou uma Nota introdutória ao Regulamento especial, na qual resume as diferentes etapas do procedimento e indica as opções do Conselho de Administração para cada uma delas. Em novembro de 2018, o Conselho de Administração aprovou uma série de medidas relativas ao funcionamento da Reclamação, entre elas um procedimento de conciliação voluntária opcional. Depois de um período de prova de dois anos (que termina em novembro de 2020), o Conselho de Administração reexaminará essas disposições.
- Caso seja necessário apoio adicional no processo de apresentação de uma Reclamação, a OIT indica que é possível entrar em contato com o ACTRAV ([ACTRAV@ilo.org](mailto:ACTRAV@ilo.org))

### **É necessário esgotar os procedimentos nacionais ou a jurisdição interna?**

- Não. As disposições do Regulamento relativas ao procedimento de Reclamação não requerem que se esgotem os procedimentos de recurso nacionais.
- No marco das discussões tripartites no Conselho de Administração, alguns delegados expressaram sua preocupação com a apresentação de Reclamações sem que se tenha submetido ao devido exame por parte dos mecanismos nacionais aplicáveis (judiciais e de outro tipo, incluídos os de natureza tripartite).<sup>46</sup> A fim de atender esta preocupação, ressaltou-se que, na prática, quando os comitês tripartites ad hoc avaliam a fundo uma reclamação, levam

46. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618932.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618932.pdf)

em consideração os procedimentos nacionais relativos às denúncias formuladas e podem solicitar (e de fato solicitam) informação adicional sobre esses procedimentos e seus resultados.

- No [modelo de formulário online](#) para a apresentação de uma Reclamação é feita referência a esse tema no ponto 5:

*“5. Indique se o assunto já foi examinado pelas autoridades nacionais competentes ou se o seu exame foi submetido (a tribunais nacionais, mecanismos de diálogo social ou mecanismos de resolução de litígios diante da OIT que possam existir no país, entre outros), e forneça todas as informações que dispuser sobre a situação e o resultado dos procedimentos iniciados. A apresentação de uma reclamação não está sujeita ao esgotamento dos procedimentos de recurso nacionais. No entanto, em certos casos, o procedimento de exame da reclamação pode permitir a conciliação ou outras medidas em nível nacional”.*

- No marco dessa discussão, ressalta-se a importância de preservar todas as garantias de acesso ao sistema de controle pelas organizações que apresentam uma Reclamação.

### Quem pode apresentar uma Reclamação?

- A Reclamação deve proceder de uma organização profissional de empregadores ou de trabalhadores (item b) do parágrafo 2 do artigo 2 do Regulamento).
- É possível que a Reclamação seja apresentada por uma só organização profissional ou, de forma conjunta, por duas ou mais organizações profissionais.
- Os indivíduos não podem apresentar Reclamações diretamente à OIT, mas podem dar informação pertinente à sua organização profissional.
- A seguir, alguns exemplos:
  - Reclamação apresentada por uma só organização sindical nacional: [Reclamação na qual se alega o descumprimento por parte do Estado chileno da Convenção 111 sobre a discriminação \(emprego e ocupação\)](#), apresentada em 2018 pela Central Unitária de Trabalhadores do Chile.
  - Reclamação apresentada de forma conjunta por mais de duas organizações sindicais nacionais: [Reclamação na qual se alega o descumprimento pelo Estado brasileiro da Convenção 154 sobre a negociação coletiva e da Convenção 81 sobre a inspeção do trabalho](#), apresentada em 2016 pelas centrais nacionais Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, Nova Central Sindical de Trabalhadores, União Geral dos Trabalhadores e Central dos Sindicatos Brasileiros.
  - Reclamação apresentada de forma conjunta por uma organização sindical nacional, uma organização sindical regional e uma organização sindical internacional: [Reclamação na qual se alega o descumprimento pelo Estado peruano do Convênio 169 sobre povos indígenas e tribais](#), apresentada em 2014 pela Central Autônoma de Trabalhadores do Peru, a Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas e a Confederação Sindical Internacional.

## Que tipo de organização sindical pode apresentar uma Reclamação?

- A Nota introdutória do Regulamento indica que, algumas vezes, é difícil determinar com certeza se a parte denunciante cumpre todos os requisitos de uma organização profissional de trabalhadores ou de empregadores.
- Diante disso, foram elaborados princípios que podem guiar o Conselho de Administração sobre esse ponto:
  - A faculdade de dirigir uma reclamação ao Escritório Internacional do Trabalho constitui um direito outorgado sem restrições a toda organização profissional de empregadores ou de trabalhadores. A Constituição não prevê condição alguma em relação à importância ou à nacionalidade da organização profissional. Toda organização profissional pode apresentar uma reclamação, independentemente do número de afiliados e do país onde tenha sede. Pode ser uma organização estritamente local, assim como uma organização nacional ou internacional.
  - É de incumbência do Conselho de Administração apreciar com a maior liberdade possível o caráter verdadeiro da organização profissional de empregadores ou de trabalhadores que apresenta a Reclamação. Os critérios aplicáveis na matéria pelo Conselho de Administração devem ser os que guiaram, até o presente, a política geral da Organização e não os estabelecidos pelo direito interno dos Estados.
  - O Conselho de Administração tem o dever de examinar, objetivamente, se, de fato, a organização que apresenta a Reclamação possui a qualidade de organização profissional de empregadores ou de trabalhadores no sentido dado ao termo na Constituição e no Regulamento. A função do Conselho de Administração consiste em examinar cada caso, para além do aspecto terminológico, se a organização que apresentar a Reclamação, qualquer que seja o nome que lhe imponham as circunstâncias ou que tal organização tenha escolhido, é uma «organização profissional de empregadores ou de trabalhadores», no sentido natural do termo. Em particular, o Conselho de Administração não deve se guiar se uma organização tenha ou não caráter profissional, considerando a definição nacional do termo «organização profissional».

## Princípios estabelecidos pelo Comitê de Liberdade Sindical em matéria admissibilidade em relação à organização denunciante

- A Nota introdutória do Regulamento indica que, no caso das queixas por violações ao exercício da liberdade sindical, o Conselho de Administração também pode aplicar *mutatis mutandis* os princípios estabelecidos pelo Comitê de Liberdade Sindical em matéria de admissibilidade, em relação à organização denunciante. Esses princípios estão formulados nos seguintes termos:
  - *O Comitê [de Liberdade Sindical], em sua primeira reunião de janeiro de 1952 (1º relatório, Comentários Gerais, parágrafo 28), formulou um princípio segundo o qual goza de inteira liberdade para decidir se uma organização pode ser considerada organização profissional segundo o ponto de vista da Constituição da OIT, e não considerar nenhuma definição nacional desse termo.*

- *O Comitê não considerou que uma queixa fosse inadmissível pelo simples fato do governo implicado tivesse dissolvido ou se propusesse a dissolver a organização em cujo nome se apresentava a queixa, ou porque a pessoa ou pessoas que fizeram a queixa tivessem se refugiado no exterior.*
- *O fato de um sindicato não ter apresentado seus estatutos como uma lei nacional pode não ser suficiente para que uma queixa seja declarada inadmissível, dado que os princípios de liberdade sindical exijam justamente que os trabalhadores possam, sem autorização previa, constituir as organizações profissionais que considerem convenientes. A ausência de reconhecimento oficial de uma organização não pode justificar a recusa de suas denúncias quando depreender da queixa que tal organização tenha pelo menos uma existência de fato.*
- *Naqueles casos em que o Comitê deva examinar queixas apresentadas pelas organizações sobre as quais carece de informações precisas, o Diretor Geral está autorizado a pedir que se forneça dados precisos sobre o número de afiliados, seus estatutos, sua afiliação nacional e internacional e, de uma maneira geral, de toda a informação útil que permita, ao se examinar a admissibilidade da queixa, apreciar melhor a real importância representativa da organização denunciante.*
- *O Comitê não tomará conhecimento das queixas apresentadas por pessoas que, por temor a represálias, solicitem que seus nomes ou o lugar de origem das queixas não sejam revelados, exceto se o Diretor Geral, após examiná-la, informar ao Comitê que a queixa contém denúncias de tal gravidade que devam ser previamente examinadas pelo Comitê. O Comitê decidirá então quais medidas devam ser adotadas.*

### **Em que consiste o exame de admissibilidade de uma Reclamação?**

- O exame da admissibilidade é uma das etapas iniciais do procedimento especial da Reclamação. Consiste na verificação das condições que devem ser cumpridas antes que o Conselho de Administração possa proceder com a avaliação dos motivos da reclamação e formular recomendações a respeito.
- O exame da admissibilidade corresponde, em primeiro lugar, à Mesa do Conselho de Administração para a qual o Diretor Geral transmite toda Reclamação recebida. A proposta da Mesa do Conselho de Administração com relação à admissibilidade é comunicada ao Conselho de Administração, a quem cabe se pronunciar a respeito.
- Ainda que o Regulamento especifique que o Conselho de Administração não entre em uma discussão sobre o conteúdo da Reclamação nessa etapa, as conclusões de sua Mesa podem, entretanto, ser objeto de discussão.
- Na etapa da admissibilidade, o Escritório convida o governo interessado para que envie um representante para tomar parte em suas deliberações, se tal governo não estiver representado no Conselho de Administração (parágrafo 1 do artigo 7 do Regulamento).

### Quais são os critérios de admissibilidade de uma Reclamação?

- Os critérios de admissibilidade estão enumerados no parágrafo 2 do artigo 2 do Regulamento e são os seguintes:
  - 1) A Reclamação deve ser comunicada por escrito ao Escritório Internacional do Trabalho.
  - 2) Deve proceder de uma organização profissional de trabalhadores ou de empregadores.
  - 3) Deve fazer referência expressa ao artigo 24 da Constituição da OIT.
  - 4) Deve se referir a um Estado Membro da OIT (ou um ex-Estado membro que siga vinculado a essa convenção).
  - 5) Deve se referir a uma convenção ratificada pelo Estado membro contra o qual se formula.
  - 6) Deve indicar que o Estado Membro reclamado não cumpre efetivamente a convenção dentro de sua jurisdição.
- Os critérios 1), 3), 4) e 5) são condições de admissibilidade de forma de aplicação simples. Os critérios 2) e 6) podem requerer um exame mais detalhado.
- Com relação ao critério de admissibilidade 6), ainda que o Conselho de Administração não entre em uma discussão sobre o fundo da Reclamação nessa etapa, é importante que a Reclamação seja precisa o suficiente para que a Mesa possa fundamentar de maneira convincente a proposta que vai ser formulada para o Conselho de Administração.

### Que opções tem o Conselho de Administração ao receber o relatório de admissibilidade da Reclamação?

- O Conselho de Administração, baseando-se no relatório de sua Mesa, toma uma decisão sobre a admissibilidade, sem examinar a fundo o assunto.
- O Conselho de Administração dispõe das seguintes opções ao receber o relatório de admissibilidade da Reclamação:
  - 1) Se o Conselho de Administração considerar admissível uma Reclamação, designará um comitê tripartite para seu exame (parágrafo 1 do artigo 3 do Regulamento), seguindo as regras enunciadas no Regulamento da Reclamação.
  - 2) Se o Conselho de Administração considerar admissível uma Reclamação e se a Reclamação se referir a uma convenção que trate de direitos sindicais, pode decidir encaminhá-la ao Comitê de Liberdade Sindical para que este a examine de acordo com os artigos 24 e 25 da Constituição (parágrafo 2 do artigo 3 do Regulamento).
  - 3) Se o Conselho de Administração considerar admissível uma Reclamação e se a Reclamação se referir a fatos e denúncias similares aos que tenham sido objeto de uma Reclamação anterior, pode decidir adiar a designação do comitê tripartite encarregado do exame da nova reclamação, até que a Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações tenha conseguido examinar o rumo dado às recomendações adotadas pelo Conselho de Administração com respeito à Reclamação anterior (parágrafo 2 do artigo 3 do Regulamento).



- 4) Se uma Reclamação não cumprir com os critérios de admissibilidade, o Conselho de Administração decidirá que não será considerada.
- O relatório da Mesa do Conselho de Administração sobre a admissibilidade da Reclamação contém, usualmente, uma recomendação para transmissão dela a um comitê tripartite.

### **É automático o encaminhamento de uma Reclamação relativa aos princípios da liberdade sindical ao Comitê de Liberdade Sindical?**

- O encaminhamento de uma Reclamação ao Comitê de Liberdade Sindical acerca dos princípios de liberdade sindical é uma prática adotada pelo Conselho de Administração, de forma sistemática, para aproveitar um órgão estabelecido e com experiência na matéria e evitar a duplicação de procedimentos e garantir a coerência.
- No entanto, é útil enfatizar que o encaminhamento é uma opção, não uma obrigação. Conforme indicado no relatório da iniciativa relativa às normas de março de 2018,<sup>47</sup> o Conselho de Administração já teve a oportunidade de examinar, em 1955, a idoneidade do exame realizado pelo Comitê de Liberdade Sindical de Reclamações nos termos do Artigo 24 da Constituição da OIT, após o recebimento da primeira Reclamação relativa a uma convenção sobre liberdade de associação adotada alguns anos antes. Na ocasião, o Conselho de Administração decidiu encaminhar a Reclamação ao Comitê de Liberdade Sindical, considerando que *“não seria apropriado que esses assuntos fossem tratados pelo Conselho de Administração em dois procedimentos paralelos”*. A posteriori, o Conselho de Administração confirmou repetidamente que o Comitê de Liberdade Sindical é o órgão de supervisão mais adequado para examinar o cumprimento dos acordos relacionados à liberdade de associação ou negociação coletiva, conforme o procedimento previsto no artigo 24 da Constituição da OIT, como também para alterar o Regulamento sobre o procedimento de discussão de Reclamações.
- Os relatórios acerca do exame das Reclamações pelo Comitê de Liberdade Sindical são apresentados separadamente ao Conselho de Administração.

### **Em que consiste o procedimento de conciliação voluntária ou a aplicação de outras medidas no plano nacional?**

- No marco das discussões tripartites realizadas no Conselho de Administração, alguns delegados propuseram estabelecer um mecanismo para permitir ou fomentar o recurso para a conciliação ou outras medidas no plano nacional, sempre que a parte denunciante deseje fazê-lo e que o governo tenha acesso a isso.<sup>48</sup> Em novembro de 2018, o Conselho de Administração adotou disposições destinadas a permitir um procedimento de conciliação voluntária.

47. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618932.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618932.pdf)

48. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618932.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618932.pdf)

liação voluntária opcional ou a aplicação de outras medidas no plano nacional. Essas disposições se encontram em período de prova e serão reavaliadas de forma tripartite pelo Conselho de Administração, em novembro de 2020.

- A aplicação desses procedimentos leva à suspensão temporária do exame de fundo da Reclamação pelo comitê tripartite. Atualmente, a suspensão temporária é por um período máximo de seis meses, o que será reexaminado pelo Conselho de Administração em novembro de 2020. O período máximo começaria a contar a partir da data da decisão do comitê tripartite *ad hoc* de suspender seu exame.
- Essa suspensão temporária está sujeita ao acordo da parte denunciante expressa no formulário da Reclamação e ao acordo do governo. No formulário online para a apresentação de Reclamações, há a possibilidade de a parte denunciante pedir que se retome o procedimento antes que acabe o período máximo da suspensão temporária se a conciliação ou outras medidas fracassarem; e a possibilidade do comitê tripartite prorrogar de maneira limitada tal suspensão temporária, no caso em que a conciliação ou outras medidas iniciais requeiram um prazo adicional para resolver de maneira satisfatória as questões colocadas na Reclamação.
- É importante ressaltar que essa inovação no procedimento da Reclamação não constitui nenhuma mudança, a princípio, em relação à necessidade de esgotar os procedimentos nacionais ou a jurisdição interna para a apresentação de Reclamações

### Qual é a composição da comissão tripartite derivada de uma Reclamação?

- O Conselho de Administração designará o comitê tripartite que deverá examinar a Reclamação, considerando as condições estabelecidas no parágrafo 1 do artigo 3 do Regulamento:
  - O comitê tripartite é composto por membros do Conselho de Administração dos Grupos Governamental, dos Empregadores e dos Trabalhadores, escolhidos em igual número (1:1:1).
  - Desse comitê tripartite não poderá fazer parte nenhum representante ou natural do Estado contra o qual se tenha apresentado a Reclamação, nem nenhuma pessoa que ocupe um cargo oficial na organização de empregadores ou de trabalhadores que a tenha apresentado.
- Em novembro de 2018, o Conselho de Administração decidiu que a ratificação da convenção ou das convenções citadas na Reclamação é uma condição para que os Governos possam formar parte dos comitês tripartites, salvo se nenhum membro titular ou adjunto governamental do Conselho de Administração tenha ratificado as convenções em questão.
- Alguns representantes governamentais no Conselho de Administração colocaram a possibilidade de modificar a composição do comitê tripartite em relação ao número de membros por Grupo, para que a proporção fosse 2:1:1 (dois membros do Grupo de Governos, um do de Empregadores e um do de Trabalhadores). Essa proposta foi descartada e a composição se mantém em proporções iguais para cada Grupo (1:1:1).

- Como exemplo, o comitê tripartite designado, em 2015, pelo Conselho de Administração para examinar a [Reclamação na qual se alega o descumprimento pelo Estado peruano da Convenção 169 sobre povos indígenas e tribais](#) (apresentada em 2014 pela Central Autônoma de Trabalhadores do Peru, a Confederação Sindical das Américas e a Confederação Sindical Internacional) esteve composto pelo Sr. Carlos Flores (integrante do governo República Bolivariana da Venezuela), o Sr. Alberto Echavarría Saldarriaga (integrante dos empregadores, Colômbia) e a Sra. Miryam Luz Triana (integrante dos trabalhadores, Colômbia).

### Quais são as funções da comissão tripartite derivada de uma Reclamação?

- O comitê tripartite encarregado do exame da Reclamação tem uma série de funções e poderes para cumprir com o objetivo de examinar as questões colocadas na Reclamação. Sobre a base desse exame, o comitê tripartite apresentará suas conclusões e formulará recomendações em relação à decisão que deverá tomar o Conselho de Administração.
- O comitê tripartite examina os fundamentos das denúncias do autor da Reclamação, segundo o qual o Membro em questão não garantiu de maneira satisfatória o cumprimento da convenção ou das convenções ratificadas por ele e que se faz referência na Reclamação.
- As faculdades das quais dispõe o comitê tripartite durante o exame da Reclamação são enumeradas no artigo 4 do Regulamento:
  - a) solicitar à organização, que formulou a Reclamação, que forneça informações complementares dentro do prazo fixado pelo comitê tripartite;
  - b) Comunicar a Reclamação ao governo contra o qual ela é dirigida, sem convidá-lo a formular uma declaração sobre ela;
  - c) Comunicar a Reclamação (incluindo quaisquer outras informações fornecidas pela organização que a formulou) ao governo contra o qual ela é dirigida e convidá-lo a fazer uma declaração dentro do prazo fixado pelo comitê tripartite;
  - d) Sobre o recebimento de uma declaração do governo interessado, solicitar-lhe que forneça informações complementares dentro do prazo fixado pelo comitê tripartite.
  - e) Convidar um representante da organização que formulou a Reclamação para comparecer diante do comitê tripartite para dar informações complementares oralmente.
- O comitê tripartite poderá prolongar qualquer prazo fixado, de acordo com as disposições do parágrafo 1 do artigo 4 do Regulamento, em particular a pedido da organização ou do governo interessado.
- O comitê tripartite pode também aplicar, *mutatis mutandis*, dois princípios estabelecidos pelo Comitê de Liberdade Sindical ao:
  - a) Estabelecer os fatos sobre os quais se baseia a Reclamação, o comitê pode considerar que, ainda que não se tenha fixado nenhum prazo de prescrição para o exame das Reclamações, seja muito difícil, se não im-

possível, que um governo responda de maneira detalhada em relação a acontecimentos que remontam a um passado distante, e

**b)** Formular suas recomendações relacionadas à decisão que o Conselho de Administração deverá tomar, o comitê pode considerar o interesse que a organização reclamante tem para atuar em relação à situação que motiva tal Reclamação. Tal interesse existe se a Reclamação proceder de uma organização nacional diretamente interessada na questão, de organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores que tenham estatuto consultivo diante da OIT, ou de outras organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores quando a Reclamação se referir a questões que afetem diretamente a suas organizações afiliadas.

### Qual é o conteúdo do relatório do comitê tripartite que examina a Reclamação?

- De acordo com o artigo 6 do Regulamento, quando o comitê tripartite tiver finalizado o exame do conteúdo da Reclamação, apresentará um relatório ao Conselho de Administração com:
  - A descrição das medidas que tomaram para examinar a Reclamação, incluindo o exame das denúncias apresentadas e as observações do governo do Estado denunciado.
  - A apresentação de suas conclusões sobre as questões colocadas na Reclamação.
  - As recomendações formuladas para adoção de uma decisão pelo Conselho de Administração.
- Nessa fase, o governo é convidado a se fazer representar para participar nas deliberações do Conselho de Administração sobre o assunto. O Conselho de Administração decide se segue com a publicação da Reclamação e da eventual resposta do governo e notifica a organização denunciante e o governo interessado.
- Como exemplo, o relatório do comitê tripartite que examinou a Reclamação na qual se denuncia o descumprimento, pelo Estado peruano, da Convenção 169 sobre povos indígenas e tribais se encontra disponível em:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_489532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_489532.pdf)

### Que decisões pode adotar o Conselho de Administração diante do relatório do comitê tripartite?

- Com base no relatório do comitê tripartite, o Conselho de Administração examina as questões de fundo colocadas na reclamação e o rumo que deve tomar.
- No artigo 7 do Regulamento, especificam-se as modalidades segundo as quais o governo em questão pode participar nas deliberações.
- O Regulamento determina dois tipos de decisões previstos na Constituição que o Conselho de Administração pode adotar, quando considerar que uma Reclamação estiver justificada, ficando entendido que pode decidir livremente se deve adotar ou não tais medidas:

- a)** Segundo as condições previstas no artigo 25 da Constituição da OIT, o Conselho de Administração pode tornar pública a Reclamação recebida e, chegado o momento, a resposta enviada pelo governo contra o qual tenha apresentado a Reclamação: nesses casos, o Conselho de Administração determina também a forma e a data da publicação.
- b)** Conforme o parágrafo 4 do artigo 26 da Constituição da OIT, o Conselho de Administração pode, a qualquer momento, empreender o procedimento de Queixa previsto nos artigos 26 e seguintes (artigo 10 do Regulamento) contra o governo em relação ao qual se alega o descumprimento de uma convenção.
- Além do mais, o Conselho de Administração pode decidir encaminhar à Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações as questões relativas às medidas que o governo em questão possa tomar em relação às recomendações adotadas pelo Conselho de Administração.

### Como se dá o acompanhamento das recomendações oriundas de uma Reclamação?

- Uma vez que o Conselho de Administração encaminha à Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações o prosseguimento das recomendações que tenha adotado no marco de uma Reclamação, este órgão examinará as medidas tomadas pelo governo para dar cumprimento às disposições das convenções conforme tais recomendações.
- Exemplo: as recomendações do comitê tripartite que examina a Reclamação, que alega o descumprimento pelo Estado peruano da Convenção 169 sobre povos indígenas e tribais (apresentada, em 2014, pela Central Autônoma dos Trabalhadores do Peru, a Confederação Sindical das Américas e a Confederação Sindical Internacional), é objeto de acompanhamento por parte da Comissão de Especialistas da OIT. Em seu Relatório Anual de 2018, a Comissão de Especialistas da OIT fez observações para o Estado peruano no marco da continuidade dessas recomendações e instou o Governo peruano a adotar uma série de medidas necessárias para garantir que os povos indígenas possam exercer plenamente, com liberdade e segurança, os direitos consagrados pela Convenção 169 e para certificar-se de que não se emprega nenhuma forma de força de coerção em violação dos direitos humanos e das liberdades fundamentais dos povos indígenas.<sup>49</sup>
- Quando se tratar de casos de maior gravidade, o Conselho de Administração poderá decidir pela criação de uma comissão de pesquisa para tratar a questão como uma Queixa em virtude do artigo 26 da Constituição da OIT.

<sup>49</sup>. Esta observação se encontra disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:3344391,102805,Per%C3%BA,2017](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3344391,102805,Per%C3%BA,2017)

### 11.1.1. Como os sindicatos podem apresentar uma Reclamação (artigo 24 da Constituição)?

Para apresentar uma Reclamação diante da OIT, os sindicatos podem utilizar o formulário online que o Escritório elaborou a pedido do Conselho de Administração.

Os formulários online em espanhol, inglês e francês estão disponíveis em:

- Formulário em espanhol:  
[https://www.ilo.org/legacy/spanish/normes/form\\_art\\_24\\_2019\\_es.docx](https://www.ilo.org/legacy/spanish/normes/form_art_24_2019_es.docx)
- Formulário em inglês:  
[https://www.ilo.org/legacy/english/normes/form\\_art\\_24\\_2019\\_en.docx](https://www.ilo.org/legacy/english/normes/form_art_24_2019_en.docx)

- Formulário em francês:  
[https://www.ilo.org/legacy/french/normes/form\\_art\\_24\\_2019\\_fr.docx](https://www.ilo.org/legacy/french/normes/form_art_24_2019_fr.docx)

No caso de necessitar apoio adicional, os sindicatos podem se comunicar com o Escritório de Atividades para Trabalhadores (ACTRAV). O contato é [ACTRAV@ilo.org](mailto:ACTRAV@ilo.org).

Os dados de contato dos escritórios regionais do ACTRAV estão disponíveis em:

[https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS\\_609272/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS_609272/lang--es/index.htm)

### 11.2. Procedimento de Queixas (artigo 26 da Constituição da OIT)<sup>50</sup>

#### PROCEDIMENTO DE QUEIXAS (ARTIGO 26 DA CONSTITUIÇÃO)

##### O que é a Queixa?

- A Queixa é um procedimento especial da OIT que pode ser utilizada pelos sindicatos contra um Estado Membro da OIT para denunciar o descumprimento das obrigações de uma Convenção ratificada.
- A Queixa pode se desdobrar na formação de uma comissão especial chamada “comissão de pesquisa”, composta por pessoas independentes (usualmente reconhecidos juristas e/ou magistrados), para examinar as denúncias da Queixa e formular conclusões e observações.
- A comissão de pesquisa é o procedimento de pesquisa de mais alto nível da OIT. Em geral, recorre-se a essa comissão quando um Estado membro da OIT é acusado de cometer violações persistentes e graves e tenha se negado reiteradamente a tomar providências sobre isso.
- Até a data de elaboração do Guia foram criadas 13 comissões de pesquisa. A mais recente foi constituída em março de 2018 pelo Conselho de Administração e se originou de Queixa apresentada, em 2015, em virtude do artigo 26 contra o Governo da República Bolivariana de Venezuela.

<sup>50</sup> A informação desse quadro teve as seguintes fontes: . *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 49-50. *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 112-113.

## Qual é o procedimento da Queixa?

- O procedimento da Queixa se rege pelos artigos 26 a 34 da Constituição da OIT.
- Atualmente, não existe um Regulamento voltado ao procedimento das comissões de pesquisa. O Conselho de Administração tem deixado que a própria comissão determine seu procedimento, em consonância com a Constituição da OIT, sujeitando-se unicamente à orientação geral do Conselho de Administração.
- Nos relatórios das distintas comissões, detalha-se o procedimento aplicado para o exame das queixas, a tramitação das comunicações das partes e de outras pessoas ou organizações interessadas e a organização das oitivas.
- Exemplo: no anexo 3 do relatório da comissão de pesquisa constituída pela Queixa contra a Venezuela (Queixa apresentada na Conferência de 2015) encontram-se as regras de procedimento aplicadas para a realização de seus trabalhos.<sup>51</sup>
- No marco da iniciativa relativa às normas, está em estudo a possibilidade de codificar o procedimento em virtude do artigo 26 da Constituição da OIT.

## É necessário esgotar os procedimentos nacionais ou a jurisdição interna?

- Não. A apresentação de uma Queixa não está subordinada ao esgotamento dos procedimentos nacionais ou à jurisdição interna.

## Quem pode apresentar uma Queixa?

- A Queixa pode ser apresentada por:
  - Qualquer Estado membro da OIT que tenha ratificado a mesma convenção.
  - O Conselho de Administração, de ofício, no marco de suas competências.
  - Um delegado da Conferência Internacional do Trabalho.
- Com relação à apresentação da Queixa por um delegado da Conferência Internacional da OIT, é possível que a Queixa seja apresentada por um só delegado ou de forma conjunta por dois ou mais delegados. O delegado da Conferência não precisa ser necessariamente do país do Estado denunciado.
- Exemplos:
  - Queixa relativa ao descumprimento pelo Chile da Convenção 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, da Convenção 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, da Convenção 103 sobre a proteção da maternidade (revisado), da Convenção 135 sobre os representantes dos trabalhadores e da Convenção 151 sobre as relações de trabalho na administração pública: essa Queixa

51. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012\\_COMPLAINT\\_PROCEDURE\\_ID,P50012\\_LANG\\_CODE:3255837,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3255837,es:NO)

foi apresentada na Conferência Internacional do Trabalho de 2019 por um delegado trabalhador da Venezuela.

- **Queixa relativa ao descumprimento pelo Myanmar da Convenção 29 sobre trabalho forçado:** esta Queixa foi apresentada na Conferência Internacional do Trabalho de 1996 por 25 delegados trabalhadores de diferentes países e regiões.

### Que opções tem o Conselho de Administração ao receber a Queixa?

- A Mesa do Conselho de Administração verifica se a Convenção está em vigor, se o Estado envolvido ratificou a Convenção e se a Queixa foi apresentada por delegados devidamente credenciados na Conferência Internacional do Trabalho. Uma vez examinado esses elementos, a Mesa envia a Queixa ao Conselho de Administração.
- O Conselho de Administração, ao receber o relatório de admissibilidade da Queixa, dispõe das seguintes opções:
  - a) Se, baseando-se no relatório de sua Mesa, o Conselho de Administração decidir que uma Queixa é admissível ao reunir as condições estabelecidas no artigo 26 da Constituição da OIT, pedirá ao Diretor Geral da OIT que transmita a Queixa ao Governo do Estado envolvido a fim de convidá-lo a comunicar suas observações até o prazo determinado. Assim, o Conselho de Administração incluirá a discussão da Queixa na ordem do dia de sua reunião seguinte.
  - b) Depois de ter recebido as observações do Governo do Estado ao qual a Queixa se destina, o Conselho de Administração poderá:
    - I) Decidir constituir uma comissão de pesquisa (Exemplo: [Queixa contra a Venezuela apresentada em 2015](#));
    - II) Decidir que a Queixa não seja encaminhada a uma comissão de pesquisa e solicitar à Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT que examine as questões da Queixa para seu prosseguimento (Exemplos: [Queixa contra o Chile de 2016](#), [Queixa contra a Venezuela de 2016](#)).
- Caso o Conselho de Administração decidir que a Queixa não seja encaminhada a uma comissão de pesquisa, é possível que tanto o Conselho de Administração como o Escritório da OIT coordenem ou busquem que o Governo alvo da Queixa adote medidas para tentar superar os fatos denunciados.
- Um exemplo é a [Queixa apresentada contra o Governo da Guatemala, em 2012, em virtude da Convenção 87](#). A Queixa não foi encaminhada a uma comissão de pesquisa, mas o Governo da Guatemala, pressionado politicamente pela OIT, adotou uma série de medidas, entre elas:
  - Aceitar um representante permanente do Diretor Geral da OIT na Guatemala e aceitar assessoria técnica do Escritório;
  - Criar uma Unidade Especial de Delitos contra Sindicalistas;
  - Estabelecer um Roteiro;
  - Celebrar um Acordo Nacional tripartite relativo à aplicação do Roteiro;



- Estabelecer uma Comissão Tripartite de Relações Trabalhistas e Liberdade Sindical;
- Aceitar uma missão tripartite de avaliação dos avanços do Roteiro, que se realizou em setembro de 2018.
- O caso da Guatemala continua sendo objeto de acompanhamento por parte da OIT, tanto pela Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações como pelo próprio Conselho de Administração. As atas da reunião de novembro de 2019 do Conselho de Administração na qual se decidiu o acompanhamento do Acordo Nacional tripartite relativo à aplicação do Roteiro se encontram disponíveis em:

Atas: [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB337/ins/WCMS\\_724003/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB337/ins/WCMS_724003/lang-es/index.htm)

Decisão: [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB337/ins/WCMS\\_727030/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB337/ins/WCMS_727030/lang-es/index.htm)

### Qual é a composição da comissão de pesquisa?

- A comissão de pesquisa é composta por três membros independentes designados pelo Conselho de Administração. O perfil e a trajetória dos membros da comissão de pesquisa são descritos nas atas do Conselho de Administração e no próprio relatório final da comissão de pesquisa.
- Exemplo: Em sua 333ª reunião (junho de 2018) o Conselho de Administração decidiu que a Comissão de Pesquisa constituída para a *Queixa apresentada contra a Venezuela em 2015* teria a seguinte composição:
  - Presidente da comissão de pesquisa:  
**Manuel Herrera Carbuccia** (República Dominicana): Juiz da Suprema Corte de Justiça da República Dominicana. Doutor em Direito do Trabalho. Ex-Presidente da Associação Dominicana, da Centro-americana e do Caribe e da Ibero-americana de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Catedrático universitário.
  - Outros membros:  
**María Emilia Casas Baamonde** (Espanha): Catedrática de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Magistrada e Presidenta do Tribunal Constitucional do Reino de Espanha (1998-2011; 2004-2011). Presidenta da Associação Espanhola de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Gran Cruz da Real e Distinguida Ordem Espanhola de Carlos III e da Ordem de San Raimundo de Peñafort. Medalha da Ordem do Mérito Constitucional. Medalha de ouro de Galícia.  
**Santiago Pérez del Castillo Algorta** (Uruguai): foi Ministro do Trabalho em seu país e membro governamental do Conselho de Administração da OIT e do Comitê de Liberdade Sindical. Doutor em Direito e Ciências Sociais. Exerceu a docência em Direito Trabalhista e Direito da Seguridade Social na Universidade da República e na Universidade de Montevidéu, da qual foi Reitor.

### Quais são as funções da comissão de pesquisa?

- A comissão de pesquisa tem as seguintes funções:
  - Realizar uma investigação profunda da Queixa, determinando todos os fatos do caso.

- Formular recomendações sobre as medidas que devem ser tomadas para tratar dos problemas colocados pela Queixa.
- Tomando como exemplo os relatórios das últimas comissões de pesquisa, para a realização de seus trabalhos, os membros da comissão têm entre suas funções:
  - A compilação da documentação e informação escrita (recebe comunicações de parte do Governo, dos denunciantes e de diferentes interlocutores sociais do país em questão)
  - A interação direta com as partes e outros atores em questão, através de videoconferências e da visita ao país.
  - A realização de audiências contraditórias na sede da OIT em Genebra, com a presença dos representantes de ambas partes e com a participação de testemunhas provenientes tanto de autoridades públicas como dos setores não governamentais.

### Qual é o conteúdo do relatório da comissão de pesquisa?

- Tomando como exemplo os relatórios das últimas comissões de pesquisa constituídas pela apresentação de Queixas, o conteúdo do relatório compreende os seguintes pontos:
  - **Parte I: Introdução, contexto da Queixa e procedimento da comissão de pesquisa.** Detalha o procedimento seguido e analisa o contexto da Queixa (marco histórico e marco jurídico nacional; relações prévias com a OIT, incluídos os comentários de seus órgãos de controle sobre as questões colocadas).
  - **Parte II: Informação sobre as questões de fato investigadas pela Comissão.** Resumo da informação relativa às questões de fato investigadas pela comissão com relação à Queixa, denúncias gerais, denúncias concretas, denúncias de ausência de consulta tripartite,
  - **Parte III: Conclusões e recomendações**
  - **Anexos:** entre os anexos se encontra um com as regras de procedimento que a comissão seguiu para a realização de seus trabalhos.
- A comissão de pesquisa formula recomendações para assegurar o cumprimento das convenções invocadas sobre as questões objeto da queixa. O conteúdo e alcances das conclusões e recomendações depende de cada caso. Tomando como referência os relatórios das últimas comissões de pesquisa, entre as possíveis recomendações se encontram:
  - O fim imediato dos atos que estão ocasionando a violação dos direitos.
  - A liberação imediata de pessoas que possam estar presas por conta das denúncias apontadas na Queixa.
  - A investigação sem delação e de forma independente de todas as denúncias apresentadas.
  - A adoção de medidas necessárias para dar solução aos problemas ressaltados na Queixa, para assegurar que, tanto na legislação como na prática, se respeite os direitos destacados nas alegações dos denunciantes.

- A eliminação na legislação e na prática de todas as disposições incompatíveis com respeito e a garantia do exercício dos direitos.
- O estabelecimento de procedimentos de consulta tripartite.
- A organização de programas de formação com a OIT.
- A comissão de pesquisa indica em seu relatório que suas recomendações deverão ser aplicadas imediatamente e devem ser completadas em um prazo determinado.
- Além disso, a comissão de pesquisa insta o governo denunciado a pedir auxílio à assessoria técnica da OIT para a implementação das recomendações.

### O que ocorre se um Estado se nega a cumprir as recomendações de uma comissão de pesquisa ou a decisão da Corte Internacional de Justiça?

- Quando um país se nega a cumprir as recomendações de uma comissão de pesquisa, o Conselho de Administração pode tomar medidas em virtude do artigo 33 da Constituição da OIT, que estabelece o seguinte:

**Artigo 33.** “Se um Estado-Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações”.

- Conforme é indicado no documento “As regras do jogo. Uma introdução à atividade da Organização Internacional do Trabalho”,<sup>52</sup> o artigo 33 da Constituição da OIT foi invocado pela primeira vez em 2000, quando o Conselho de Administração solicitou à Conferência Internacional do Trabalho que adotasse as medidas necessárias para fazer que Myanmar terminasse com o trabalho forçado.<sup>53</sup>

<sup>52</sup>. [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_672554/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672554/lang-es/index.htm)

<sup>53</sup>. O caso de Myanmar está disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012\\_COMPLAINT\\_PROCEDURE\\_ID,P50012\\_LANG\\_CODE:2508280,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508280,es:NO)

### 11.2.1. Como os sindicatos podem apresentar uma Queixa (artigo 26 da Constituição)?

Conforme as explicações sobre o procedimento da Queixa, esta pode ser apresentada por:

- a) qualquer Estado membro da OIT que tenha ratificado a mesma convenção;
- b) o Conselho de Administração, de ofício, no marco de suas competências; ou
- c) um delegado da Conferência Internacional do Trabalho.

Portanto, há duas vias mediante as quais os sindicatos poderiam apresentar uma Queixa: através das discussões tripartites realizadas no

Conselho de Administração, por intermédio do Grupo dos Trabalhadores do Conselho e através de um ou mais delegados do setor trabalhador devidamente credenciados na Conferência Internacional do Trabalho, o que acontece, usualmente, nas primeiras duas semanas de junho, na sede da OIT em Genebra.

Conforme explicado no procedimento da Queixa, esta pode ser apresentada por um só delegado ou de forma conjunta por dois ou mais delegados e o delegado não precisa ser, necessariamente, do país do Estado denunciado.

### 11.3. Procedimento de Queixas diante do Comitê de Liberdade Sindical<sup>54</sup>

#### PROCEDIMENTO DE QUEIXAS DIANTE DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL

##### O que é a Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical?

- A Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical é um procedimento especial da OIT através do qual as organizações de trabalhadores podem denunciar a violação do princípio de liberdade sindical.
- O Comitê de Liberdade Sindical é um órgão tripartite do Conselho de Administração.
- Os procedimentos do Comitê de Liberdade Sindical se encontram no documento “Procedimentos especiais da Organização Internacional do Trabalho para o exame das queixas por violações ao exercício da liberdade sindical”.<sup>55</sup>
- Esses procedimentos também estão no anexo I da Compilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical (cuja última versão é de 2018).
- Além disso, o Comitê de Liberdade Sindical adota regularmente decisões sobre seus métodos de trabalho e submete o relatório ao Conselho de Administração.

<sup>54</sup>. A informação desse quadro teve as seguintes fontes: *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 50-52. *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. OIT, Edición del Centenario 2019, pp. 112-113.

<sup>55</sup>. Este documento está em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2565060:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO)

### **É necessário esgotar os procedimentos nacionais ou a jurisdição interna?**

- Não. A apresentação de uma Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical não está subordinada ao esgotamento dos procedimentos nacionais ou à jurisdição interna.

### **Podem ser apresentadas Queixas diante do Comitê de Liberdade Sindical contra Estados que não ratificaram as convenções sobre liberdade sindical?**

- Sim. Podem ser apresentadas Queixas diante do Comitê de Liberdade Sindical independentemente do Estado denunciado ter ou não ratificado alguma das convenções relacionadas à liberdade sindical.
- Isso é possível porque, em virtude de sua concordância com a Constituição, todos os Estados Membros têm a obrigação de reconhecer o princípio da liberdade sindical.
- Por exemplo, Brasil e México não ratificaram ainda a Convenção 87 sobre liberdade sindical. Graças a esse procedimento especial da OIT, as organizações de trabalhadores do Brasil ou do México podem apresentar Queixas diante do Comitê de Liberdade Sindical alegando a violação dos princípios de liberdade sindical da Convenção 87.

### **Qual é o mandato do Comitê de Liberdade Sindical?**

- O Comitê de Liberdade Sindical tem como mandato examinar as Queixas de violação do princípio da liberdade de associação e a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva e submeter suas conclusões e recomendações ao Conselho de Administração.

### **Qual é a composição do Comitê de Liberdade Sindical?**

- O Comitê de Liberdade Sindical é composto de forma tripartite (nove membros titulares e nove membros adjuntos, que atuam a título pessoal), assim como um presidente independente.

### **Quais são os critérios de admissibilidade de uma Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical?**

- Os critérios de admissibilidade de uma Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical são os seguintes:
  - a) As Queixas devem ser apresentadas por escrito, assinadas e respaldadas com uma prova das denúncias referentes a violações concretas do princípio da liberdade de associação e a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva.
  - b) As Queixas devem proceder de organizações de empregadores ou de trabalhadores ou de governos. O próprio Comitê de Liberdade Sindical decide se cabe considerar que o demandante seja uma organização. O Escritório está autorizado a pedir informação complementar a uma organização demandante, com finalidade de determinar sua natureza exata.

## Que tipo de organizações podem apresentar Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical?

- A organização pode ser:
  - I) Organização nacional diretamente interessada no assunto;
  - II) Organização internacional de empregadores ou de trabalhadores, que tenha estatuto consultivo perante a OIT (a Confederação Sindical Internacional, a Federação Sindical Mundial, a Organização para a Unidade Sindical Africana, a Organização Internacional de Empregadores);
  - III) Organização internacional de empregadores ou de trabalhadores, quando as Queixas se referirem a assuntos que afetem diretamente a organizações afiliadas (por exemplo, as Federações Sindicais Internacionais).
- O Comitê de Liberdade Sindical dispõe de certa margem de apreciação para julgar a admissibilidade da Queixa, tendo em conta a qualidade do denunciante.
- Em virtude do procedimento especial da OIT para o exame de queixas por violações ao exercício da liberdade sindical,<sup>56</sup> o Comitê de Liberdade Sindical goza de inteira liberdade para decidir se uma organização pode ser considerada como organização profissional do ponto de vista da Constituição da OIT, e não ser considerada ligada por nenhuma definição nacional do termo.
- O fato de um sindicato não ter apresentado seus estatutos como poderia requerer a lei nacional, não seria suficiente para que uma queixa seja declarada inadmissível, dado que os princípios de liberdade sindical exigem justamente que os trabalhadores possam, sem autorização previa, constituir as organizações profissionais que considerem convenientes.
- A ausência de reconhecimento oficial de uma organização não pode justificar a recusa das denúncias quando se depreender da Queixa que tal organização tenha pelo menos uma existência de fato.

## Qual é o método de trabalho do Comitê de Liberdade Sindical?

- O Comitê de Liberdade Sindical se reúne três vezes ao ano.
- O Escritório Internacional do Trabalho pode pedir, a qualquer momento, que o denunciante especifique as infrações, objeto de sua Queixa, se esta não for suficientemente precisa.
- O Escritório Internacional do Trabalho comunica ao denunciante a possibilidade de apresentar informações complementares para apoiar sua Queixa no prazo de um mês. Mais tarde, só serão admissíveis aquelas novas provas que não foram possíveis apresentar no prazo de um mês.
- O Escritório transmite as denúncias ao governo interessado, para que responda em um prazo determinado.
- Nos casos relacionados a empresas, o Escritório pede ao governo que obtenha informação da organização representativa dos empregadores em questão.
- O Comitê de Liberdade Sindical pode decidir se deve examinar a Queixa e

56. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/esf?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2565060:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/esf?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO)

formular conclusões ou pedir ao governo um complemento de informação.

- O Comitê pode convidar seu presidente a fazer as consultas a uma delegação governamental a fim de chamar sua atenção sobre a gravidade de certas dificuldades e considerar os diferentes meios que permitiriam remediar a situação.

### **Que tipo de missões pode ser realizado no marco da Queixa diante do Comitê de Liberdade Sindical?**

- No marco do procedimento, podem ser realizados diferentes tipos de missões com o consentimento do governo, entre eles:
  - Missões de contatos diretos
  - Missões de assessoria técnica

### **Que tipo de relatórios é publicado pelo Comitê de Liberdade Sindical?**

- O Comitê de Liberdade Sindical publica três tipos de relatórios:
  - Relatórios «definitivos»: quando estima que as questões não requeiram um exame adicional e estão efetivamente resolvidas;
  - Relatórios «provisórios»: quando necessita informação complementar das partes;
  - Relatórios de «acompanhamento»: quando pede que se mantenha informado da evolução da situação.
- Os casos de acompanhamento são considerados «fechados» quando as questões se resolverem ou o Comitê considere que não requeiram um exame mais detalhado.

### **Como o Comitê de Liberdade sindical examina as Reclamações que são a ele encaminhadas?**

- Em novembro de 2018, o Conselho de Administração encomendou ao Comitê de Liberdade Sindical que examinasse as Reclamações encaminhadas conforme os procedimentos previstos no Regulamento para a discussão de Reclamações apresentadas de acordo com o artigo 24, a fim de garantir que seu exame se fizesse conforme o procedimento previsto no Regulamento das Reclamações.

### **Como se dá o acompanhamento das recomendações do Comitê de Liberdade Sindical?**

- O Comitê de Liberdade Sindical pode solicitar ao Conselho de Administração chamar a atenção do governo sobre as recomendações do Comitê, pedir a adoção de medidas corretivas, e que fosse mantido informado sobre a evolução da situação.
- O Comitê também pode recomendar que se encaminhe o assunto à Comissão de Pesquisa e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical.

- O relatório do Comitê é publicado no Boletim Oficial.
- Se o Estado ratificou as convenções sobre a liberdade sindical pertinentes, o Comitê de Liberdade Sindical pode submeter à Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações os aspectos legislativos de um caso.

### Como saber se já se foram apresentadas Queixas diante do Comitê de Liberdade em um país?

- A informação das Queixas diante do Comitê de Liberdade Sindical apresentadas para cada país se encontra na base de dados NORMLEX, disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>
- Uma vez na página de NORMLEX, há um menu à esquerda com a opção “Controle da aplicação das Normas Internacionais do Trabalho”. Nessa opção, está disponível a lista de Estados Membros da OIT: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11000::NO::>
- Ao entrar em um país da lista, pode se ver a informação completa dos mecanismos de controle existentes ou não de cada país.
- Outra forma de localizar os casos submetidos ao Comitê de Liberdade Sindical é o buscador de NORMLEX, disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060::NO:20060:>  
Neste buscador é possível encontrar os casos por país.

### O que é a Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical?

- A Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical é integrada por nove pessoas independentes, nomeadas pelo Conselho de Administração e que, normalmente, trabalhem em grupos de três.
- Essa comissão examina as Queixas referentes a violações da liberdade sindical encaminhadas ao Conselho de Administração, inclusive a petição de um governo contra o qual se tenha apresentado as denúncias.
- Essas Queixas podem se dirigir a:
  - Estados Membros que tenham ratificado convenções relacionadas à liberdade sindical;
  - Estados Membros que não tenham ratificado as convenções pertinentes e que aceitem que se encaminhe o caso para a Comissão, e
  - Estados não membros da OIT que sejam das Nações Unidas, se o Conselho Econômico e Social tiver transmitido o caso e o Estado tenha aceitado.
- O procedimento dessa comissão é parecido ao de uma comissão de pesquisa e seus relatórios também são publicados.
- Assim como a comissão de pesquisa, a Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical é um procedimento do mais alto nível da OIT e foi utilizada em alguns poucos casos, nos quais o Estado membro da OIT é acusado de cometer violações persistentes e graves.



- Os relatórios das seis Comissões de Investigação e de Conciliação em matéria de Liberdade Sindical estão disponíveis em:  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_168350/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_168350/lang--es/index.htm)
- Um relatório relevante que revela a importância desse mecanismo é o da Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical relativo ao Chile, adotado em 1975, que está disponível em:  
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1975/75B09\\_318\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1975/75B09_318_span.pdf)

### 11.3.1. Como os sindicatos podem apresentar uma Queixa ao Comitê de Liberdade Sindical?

A Queixa ao Comitê de Liberdade Sindical é o procedimento de controle especial mais utilizado pelos sindicatos para apresentar denúncias de casos graves de descumprimento dos direitos reconhecidos nas Convenções da OIT relativas à liberdade sindical.

A OIT elaborou vários guias e manuais específicos para orientar a forma de apresentação de Queixas ao Comitê de Liberdade Sindical. Por exemplo, o “Guia básico para a elaboração de queixas por violação à liberdade sindical”, elaborado pelo ACTRAV. Esse guia está dispo-

nível em:

[https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/fortalecimiento/WCMS\\_342399/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/fortalecimiento/WCMS_342399/lang--es/index.htm)

Este guia expõe de maneira simples e breve o procedimento de apresentação de uma Queixa ao Comitê de Liberdade Sindical e menciona alguns critérios e orientações se seu sindicato desejar utilizar esse procedimento de controle da OIT. Destaca os elementos que deve conter o texto de uma Queixa e, no final, mostra um modelo de Queixa.

#### “GUIA BÁSICO PARA A ELABORAÇÃO DE QUEIXAS POR VIOLAÇÃO À LIBERDADE SINDICAL” (ACTRAV-OIT)

#### Elementos que deve conter uma Queixa para o Comitê de Liberdade Sindical

##### • A quem se dirige?

A Queixa se dirige ao Diretor Geral da OIT ou ao Presidente do Comitê de Liberdade Sindical.

##### • Onde se apresenta?

Diretamente à sede mundial do Escritório Internacional do Trabalho ou em qualquer outro de seus escritórios. (Route Des Morillons 4 Ch-1211, Genebra, Suíça. Fax: +41 (0) 22 798 8685). A queixa pode ser antecipada por fax, mas é indispensável que os originais sejam enviados para que se proceda à tramitação do caso.

- **Identificação da organização que apresenta a Queixa**

Indicar o nome e os dados gerais da organização ou organizações sindicais que apresentam a Queixa e o de seus representantes.

- **Indicar um domicílio**

Indicar um domicílio no texto de apresentação da Queixa é indispensável para receber as comunicações da OIT.

- **Descrição dos fatos**

Descrever com detalhe os fatos que constam da Queixa; para isso é importante localizar cronologicamente os acontecimentos, assim como identificar as pessoas ou instituições envolvidas. É importante que nesse trecho tenha resposta a perguntas básicas como as seguintes: quem, onde, quando, como, por que, para que, entre outras. É com base nessa informação que o caso será analisado; portanto, se houver ambiguidade ou insuficiência de dados, a tramitação levará muito mais tempo.

- **Provas**

A Queixa deve ser acompanhada com as provas necessárias, que demonstrem as violações denunciadas, ponto a ponto.

- **Fundamento de direito**

A Queixa não requer fundamentação em direito, portanto, é optativo fazê-lo.

- **Solicitação**

É conveniente fixar de forma breve e clara, a petição de reestabelecimento do exercício da liberdade sindical e reparação dos danos ocasionados.

- **Data e lugar**

É preciso indicar o lugar e o momento nos quais a Queixa é elaborada.

- **Nome e assinatura**

Esse é um requisito indispensável. Deve estar indicado quem representa a organização sindical que apresenta a Queixa.

## UNIDADE 6.

# ELEMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES SOBRE AS NORMAS DA OIT

## 12. Elementos relevantes sobre a natureza jurídica das normas da OIT

### 12.1. As normas da OIT são parte do direito internacional dos direitos humanos

Os instrumentos internacionais da OIT fazem parte do conteúdo amplo do direito internacional e, em particular, do direito internacional dos direitos humanos. As normas internacionais do trabalho reconhecem e regulam os direitos humanos, ou seja, os direitos universalmente aceitos como inerentes e inalienáveis a toda pessoa humana, sem discriminação alguma. Os Estados têm a responsabilidade de

respeitar, proteger e garantir sua plena aplicação na realidade, para que cada integrante da sociedade possa alcançar sua plena realização e gozar de uma vida digna.

Os direitos regulados nas normas internacionais do trabalho foram reconhecidos pelos mais importantes tratados internacionais de direitos humanos de caráter universal e regional, entre eles:

---

#### • Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (ONU, 1966)

Em seu artigo 2.1 reconhece o direito de toda pessoa a fundar sindicatos e afiliar-se para a proteção de seus interesses.

#### • Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966)

Reconhece o direito de toda pessoa a: **a)** trabalho livremente escolhido ou aceito (artigo 6); **b)** condições de trabalho equitativas e satisfatórias, em especial, a uma remuneração mínima, um salário equitativo e igual pelo trabalho de igual valor, seguridade e saúde no trabalho, descanso e férias remuneradas (artigo 7); **c)** fundar sindicatos e a afiliar-se ao de sua escolha para promover e proteger seus interesses econômicos e sociais, o direito dos sindicatos a formar federações ou confederações nacionais e que estas possam fundar organizações sindicais internacionais ou afiliar-se a elas e o direito à greve (artigo 8); e **d)** seguridade social (artigo 9).

- **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969).**

Reconhece o direito de todas as pessoas a se associarem livremente com fins trabalhistas (artigo 16.1).

- **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador – OEA, 1988)**

Inclui no regime de proteção da Convenção Americana o direito de toda pessoa a: **a)** trabalho livremente escolhido ou aceito (artigo 6); **b)** condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho e, de maneira particular, uma remuneração mínima, promoção ou ascensão, estabilidade em seus empregos, seguridade e saúde no trabalho, jornadas máximas de trabalho, descanso e férias remuneradas (artigo 7); **c)** organizar sindicatos e a se afiliar ao de sua escolha, para a proteção e promoção de seus interesses, e, como projeção deste direito, o direito dos sindicatos a formar federações e confederações nacionais e se associar às já existentes, assim como formar organizações sindicais internacionais e se associar a de sua escolha, e o direito à greve (artigo 8); e **d)** seguridade social.

---

Os direitos humanos ao trabalho livremente escolhido ou aceito, as condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias, a liberdade sindical e a seguridade social são parte do conteúdo essencial do direito à vida digna. Relacionado a isso, a Corte Interamericana de Direitos Humanos

estabeleceu que:

- *O direito fundamental à vida compreende, não só o direito de todo ser humano de não ser privado da vida arbitrariamente, mas também o direito de não ter impedido seu acesso às condições que garantam uma existência digna.*<sup>57</sup>

## 12.2. Princípios e regras de aplicação e interpretação das normas internacionais do trabalho

Por serem tratados internacionais adotados no âmbito de uma organização internacional, as Convenções Internacionais estão sujeitas às disposições da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados

de 1969 (Convenção de Viena, artigo 5).

A Convenção de Viena estabelece regras para a observância e a interpretação dos tratados internacionais.

---

<sup>57</sup>. Corte IDH. *Caso de los “Niños de la Calle”* (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala. Fondo. Sentença de 19 de novembro de 1999.

### Regras para a observância dos tratados internacionais (artigo 27 da Convenção de Viena)

- **Regra 1: Uma parte não poderá invocar as disposições de seu direito interno como justificção do descumprimento de um tratado**

Essa regra reflete a dimensão negativa do princípio da primazia do direito internacional sobre o direito nacional no âmbito internacional. Em virtude dessa regra, um Estado parte de uma Convenção da OIT não poderá invocar disposições de seu ordenamento jurídico interno para descumprir as obrigações internacionais compreendidas na Convenção.

- **Regra 2: *Todo tratado em vigor obriga às partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé (“Pacta sunt servanda”)* (Convenção de Viena, artigo 26)**

Essa regra reflete a dimensão positiva do princípio da primazia do direito internacional. Em virtude dessa regra, os Estados têm a obrigação de adequar seu ordenamento jurídico interno às obrigações internacionais assumidas, ao ratificar a Convenção da OIT. Essa obrigação implica por sua vez as obrigações de:<sup>58</sup>

- I) Adotar as medidas necessárias - legislativas, executivas, judiciais e/ou de outra natureza - para dar efetividade às obrigações internacionais derivadas da Convenção da OIT ratificada, suprimindo eventualmente lacunas ou insuficiências do direito interno.
- II) Revogar disposições legais nacionais que sejam incompatíveis com as obrigações internacionais que se originam da Convenção da OIT, ratificada com o fim de harmonizar o direito nacional com tal Convenção.
- III) Abster-se de ditar normas internas contrárias às obrigações internacionais assumidas com a ratificação da Convenção da OIT.

Em virtude da obrigação de cumprimento de boa fé dos tratados internacionais, é possível argumentar que os Estados devem adotar disposições de direito interno conforme a interpretação das disposições dos tratados internacionais feitos pelos órgãos de controle dos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos. Com relação às Convenções da OIT, portanto, devem ser adotadas disposições de direito interno conforme a interpretação de suas disposições feitas pelos órgãos de controle da OIT.

### Regras para a interpretação dos tratados internacionais (artigos 31 e 32 da Convenção de Viena)

- **Regra geral:** A regra geral de interpretação da Convenção de Viena estabelece que um tratado deverá ser interpretado de boa-fé, conforme o sentido corrente que se deva atribuir aos termos do tratado em seu contexto e considerando seu objeto e fim.

58. SALMÓN, Elizabeth. *Curso de direito internacional público*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014, pp. 282-284. A autora faz referência aos tratados de direito internacional público em geral.

- **Regra complementar:** A Convenção de Viena aceita a possibilidade de recorrer a meios de interpretação complementares, em particular aos trabalhos preparatórios do tratado e das circunstâncias de sua formalização, para confirmar o sentido resultante da aplicação da regra geral de interpretação ou para determinar o sentido, quando a interpretação dada conforme a regra geral deixe ambíguo ou obscuro o sentido ou conduza a um resultado manifestamente absurdo ou não razoável.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos utilizou as regras de interpretação da Convenção de Viena na Opinião Consultiva sobre titularidade de direitos das pessoas jurídicas, no qual interpretou o artigo 8 do Protocolo de San Salvador relativo aos direitos sindicais.<sup>59</sup>

Por serem tratados internacionais de direitos humanos, as Convenções Internacionais do Trabalho devem ser aplicadas e interpretadas conforme os princípios e regras reconhecidos no direito internacional dos direitos humanos. Uma referência relevante com relação a esses

critérios é a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que estabeleceu e ressaltou princípios e regras de aplicação e interpretação referentes à Convenção Americana sobre Direitos Humanos e que podem ser relacionados às Convenções da OIT.

## PRINCÍPIOS DAS REGRAS DA JURISPRUDÊNCIA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

### Princípios e regras para a observância dos tratados internacionais de direitos humanos

- **Obrigação de respeitar o exercício dos direitos humanos<sup>60</sup>**
  - Essa obrigação pressupõe que os Estados e todos seus agentes se abstenham de atuar de forma que o exercício do poder estatal produza a violação dos direitos humanos.
  - Essa obrigação vincula a todos os agentes do Estado, incluindo as forças de segurança e, além disso, os legisladores caso pretendam adotar normas cuja regulação, por exemplo, criminalize manifestações sociais ou penalize condutas que respondam ao exercício legítimo da liberdade de expressão e de reunião, essenciais para o exercício da liberdade sindical.
  - Essa obrigação implica o dever dos Estados de não tipificar como delito a realização de atividades em defesa dos direitos humanos trabalhistas e sindicais, nem a filiação a entidades sindicais.

<sup>59</sup>. Corte IDH. Opinión consultiva OC-22/2016 sobre titularidad de derechos de las personas jurídicas. § 31.

<sup>60</sup>. Corte IDH. Opinión Consultiva OC-6/86 del 9 de mayo de 1986 sobre *La expresión "leyes" en el artículo 30 de la Convención Americana; Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras*. Sentencia 26 de junio de 1987. Citados en SALMÓN, Elizabeth, 2019, pp. 54-55..

• **Obrigação de garantir o exercício dos direitos humanos**<sup>61</sup>

- Essa obrigação implica o dever dos Estados de organizar todo o aparato governamental e, em geral, todas as estruturas através das quais se manifesta o exercício do poder público, de modo que sejam capazes de assegurar publicamente o livre e pleno exercício dos direitos humanos.
- Essa obrigação não se esgota com a existência de uma ordem normativa dirigida a tornar possível o cumprimento desta obrigação, mas deve comportar a necessidade de uma conduta governamental que assegure, na realidade, a existência de garantia eficaz de livre e pleno exercício dos direitos humanos.
- Impõe o dever aos Estados de adotar todas as medidas necessárias para remover os obstáculos que possam restringir o desfrute de direitos.
- Diferentemente da obrigação de respeitar, a obrigação de garantir não se satisfaz com a ausência de violações aos direitos humanos, mas exige que o Estado realize a es concretas (legislação, políticas públicas) que assegurem o pleno desfrute e exercício dos direitos humanos.
- Essa obrigação implica, além do mais, o dever dos Estados de adotar todas as medidas adequadas, inclusive medidas afirmativas, para que as pessoas em situações vulneráveis tenham a capacidade para exercer efetivamente seus direitos humanos, tais como mulheres, jovens, afrodescendentes e povos indígenas, LGBTI, entre outros.

• **Proibição de não discriminação no respeito e na garantia do exercício dos direitos humanos**

- Esta proibição implica que   obrigação dos Estados velar para que toda pessoa possa exercer seus direitos humanos, sem discriminação alguma por motivos de raça, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra característica.
- Os Estados têm a obrigação de adotar medidas positivas para reverter ou mudar situações discriminatórias, o que implica um dever especial de proteção a determinados grupos de pessoas, procurando criar condições adequadas para que possam gozar e exercer seus direitos humanos.

• **Obrigação de adotar disposições de direito interno necessárias para tornar efetivo o exercício dos direitos humanos**

- Sobre os alcances dessa obrigação ver o [ponto 13.1](#).

**61.** Corte IDH. *Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras*. Sentencia 29 de julio de 1988, párrafos 166 y 167; Opinión Consultiva OC-11/90 del 10 de agosto de 1980 sobre *Excepciones al agotamiento de los recursos internos* (art. 46.1, 46.2.a y 46.2.b de la Convención Americana). Citado en SALMÓN, Elizabeth, 2019, pp. 55-56.

## Princípios e regras para a interpretação dos tratados internacionais de direitos humanos

- **Regra de interpretação *pro persona*:** em virtude dessa regra, as disposições de uma Convenção da OIT deveriam sempre receber a interpretação mais favorável aos indivíduos ou coletivos cobertos e protegidos pela Convenção e qualquer disposição que limite direitos deve sempre receber a interpretação mais restritiva. A Corte Interamericana indicou que “o equilíbrio da interpretação se obtém orientando no sentido mais favorável ao destinatário da proteção internacional, sempre que isso não implique uma alteração do sistema”.<sup>62</sup>

Essa regra tem seu equivalente no princípio do direito trabalhista: *in dubio pro operario*, consiste no “critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador”.<sup>63</sup> Ambas regras orientam uma interpretação ampla do direito e a um olhar mais rigoroso em relação às possíveis restrições ou limitações.

- **Regra de interpretação dinâmica ou evolutiva:** em virtude desse princípio, as disposições de uma Convenção da OIT deveriam ser interpretadas de acordo com o direito vigente no momento em que a interpretação for feita. Um exemplo de aplicação desse princípio pode se dar a respeito da Convenção 102 sobre segurança social (normas mínimas) que têm algumas disposições, cuja linguagem sofre de preconceitos de gênero. Em virtude desse princípio, a Convenção 102 deveria ser interpretada à luz da evolução experimentada no direito internacional e, em particular, no direito internacional sobre igualdade de gênero.
- **Regra de interpretação de acordo com ou *corpus iuris* do direito internacional dos direitos humanos:** em virtude dessa regra, as disposições de uma Convenção da OIT deveriam ser interpretadas no marco da evolução dos direitos fundamentais da pessoa humana no direito internacional contemporâneo,<sup>64</sup> à luz do *corpus iuris* do direito internacional dos direitos humanos existente (no qual pode se argumentar a inclusão dos princípios e direitos fundamentais no trabalho definidos pela OIT e seus órgãos de controle).

62. Corte IDH. Opinión Consultiva OC-3/83 del 8 de diciembre de 1983. *Restricciones a la pena de muerte (Artículos 4.2 y 4.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos)*, § 26.

63. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 2015, 4ta Edición, p. 91.

64. Corte IDH. Opinión Consultiva OC-16/99 del 1 de octubre de 1999. *El derecho a la asistencia consular en el marco de las garantías del debido proceso legal*, § 115.



### 12.3. Obrigação de adotar as medidas necessárias e seu alcance para tornar efetiva a Convenção

Em virtude do artigo 19.5.d da Constituição, o Estado que ratifica uma Convenção se compromete a adotar “*as medidas necessárias para tornarem efetivas as disposições de tal convenção*”. Essa obrigação não consiste unicamente em incorporar a Convenção ao direito interno, mas traz também a necessidade de zelar por sua aplicação na prática e efetivá-la mediante via legislativa ou por qualquer outro meio que esteja em conformidade com a prática nacional, tais como os previstos pela convenção (por exemplo: decisões judiciais, laudos, convenções coletivas).

Como se mencionou no ponto anterior, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969 (artigo 5) é aplicável, caso um tratado internacional seja adotado no âmbito de uma organização internacional. A Convenção de Viena estabelece regras derivadas do princípio de primazia do direito internacional sobre o direito nacional no âmbito internacional, entre as quais se destaca a regra prevista no artigo 26, que indica que todo tratado em vigor obriga às partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé (“*Pacta sunt servanda*”). Em virtude dessa regra, os Estados têm a obrigação de adequar seu ordenamento jurídico interno às obrigações internacionais assumidas ao ratificar a Convenção da OIT. Essa obrigação implica, por sua vez a:

a) Adotar as medidas necessárias – legislativas, executivas, judiciais e/ou de outra natureza – para dar efetividade às obrigações internacionais derivadas da Convenção da OIT ratificada, suprindo eventuais lacunas ou insuficiências do direito interno;

b) Revogar disposições legais nacionais que sejam incompatíveis com as obrigações internacionais derivadas da Convenção da OIT, ratificada com o fim de harmonizar o direito nacional com a Convenção; e

c) Abster-se de ditar normas internas contrárias às obrigações internacionais assumidas com a ratificação da Convenção da OIT.

Essa obrigação não deve ser confundida com o sistema dualista de incorporação do direito internacional ao direito interno. A obrigação do artigo 26 da Convenção de Viena se refere à eventual necessidade de adotar as medidas internas adicionais para que o ordenamento jurídico interno esteja conforme as obrigações internacionais do tratado internacional.<sup>65</sup>

Como foi indicado anteriormente, em virtude da obrigação de cumprimento de boa-fé dos tratados internacionais, é possível argumentar que os Estados devem adotar disposições de direito interno conforme a

65. SALMÓN, Elizabeth. 2014, p. 284.

interpretação das disposições dos Convênios da OIT feita pelos órgãos de controle da OIT.

Uma referência relevante do alcance da obrigação de adotar disposições de direito interno é a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. A Corte estabeleceu, com referência à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que a adoção de disposições de direito interno necessária para tornar efetivo os direitos humanos, implica em:<sup>66</sup>

a) Obrigação de suprimir normas e práticas de qualquer natureza que impliquem em violação dos direitos humanos ou que os desconhecem ou obstaculizem seu exercício, e

b) Obrigação de expedir normas e desenvolver práticas condizentes com a efetiva observância de tais garantias. Esta segunda obrigação exige dos Estados a prevenção da recorrência de violações aos direitos humanos, mediante a adoção de todas as

medidas legais, administrativas e de outra natureza que sejam necessárias para tal propósito.

Essa obrigação implica, além do mais, o dever dos Estados de estabelecer procedimentos que assegurem a consulta e a participação efetiva das organizações de trabalhadores, em condições de igualdade com as organizações de empregadores, no desenho, adoção e avaliação das medidas a serem adotadas.

A Recomendação 152 sobre a consulta tripartite (parágrafo 5, c) indica que os Estados Membros da OIT deveriam realizar consultas tripartites, considerando a prática nacional, sobre a elaboração e prática de medidas legislativas ou de outra natureza para efetivar as convenções e recomendações internacionais do trabalho e, em particular, as convenções ratificadas.

A seguir, alguns exemplos da aplicação da obrigação de adotar as medidas necessárias para efetivar as disposições da Convenção 151:

---

## CONVENÇÃO 151 SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

*Aplicação da obrigação de adotar as medidas necessárias para tornar efetivas as disposições das convenções ratificadas*

*(Art. 19, parágrafo 5, d, Constituição da OIT)*

**Com relação aos direitos das pessoas que trabalham no setor público, conforme a Convenção 151, essa obrigação compreende diversas as medidas, entre as quais:**

- *Reconhecer a natureza trabalhista da relação de trabalho das pessoas empregadas no setor público.*
- *Tornar efetivo o exercício da liberdade sindical a favor das pessoas em-*

---

66. Corte IDH. *Caso Fornerón e hija vs Argentina*. Sentencia del 27 de abril de 2012, § 131.

*pregadas no setor público e suas organizações sindicais, conforme as normas da OIT e as decisões de seus órgãos de controle.*

- *Eliminar as disposições de direito interno que excluam do direito de sindicalização as pessoas empregadas no setor público.*
  - *Garantir o direito dos/as trabalhadores/as do setor público à proteção contra todo ato de prática antissindical.*
  - *Garantir o direito dos/as representantes dos/as trabalhadores/as do setor público a contar com as facilidades adequadas para desempenhar as atividades necessárias a seu trabalho de representação.*
  - *Promover o exercício do direito à negociação coletiva para determinação e melhora das condições de emprego das pessoas empregadas no setor público, inclusive em um contexto de estabilidade econômica. Os órgãos e procedimentos de solução dos conflitos trabalhistas devem estar concebidos de tal maneira que contribuam para fomentar a negociação coletiva.*
  - *Garantir o exercício dos direitos civis e políticos dos/as trabalhadores/as do setor público, essenciais para o exercício normal da liberdade sindical.*
- 

#### **12.4. Procedimento de incorporação das normas internacionais ao direito interno**

A incorporação de normas internacionais do trabalho ao direito interno é um procedimento de recepção do direito internacional no ordenamento jurídico nacional.

Com relação a esse procedimento, há dois modelos predominantes: o dualismo e o monismo. O dualismo supõe que o direito internacional e o direito nacional são duas ordens jurídicas distintas e separadas que não se confundem entre si e, portanto, é necessário, além da ratificação, um ato adicional (usualmente uma lei posterior à ratificação) para transformar a norma internacional em direito interno.<sup>67</sup> O monismo, ao contrário, supõe que o direito internacional e o direito nacional constituem uma unidade e, por-

tanto, a ratificação e entrada em vigor da norma internacional é suficiente para que ela possa integrar o ordenamento jurídico nacional.

Os ordenamentos jurídicos da maioria dos países da América Latina e Caribe pertencem ao modelo monista, ou seja, a ratificação da Convenção (ou do Protocolo) da OIT e sua entrada em vigor é suficiente para que se integre ao ordenamento jurídico nacional. Não é necessária uma lei adicional à ratificação para converter a Convenção em obrigatória. A maioria das Constituições da região contém disposições para incorporar ao direito interno o disposto no direito internacional, para integrar o direito nacional ou ter força de lei nacional

---

67. SALMÓN, Elizabeth. 2014, pp. 269-277.

ou disposições que reconhecem a aplicação imediata e direta por parte dos tribunais nacionais do disposto nos tratados internacionais de direitos humanos ratificados.

A seguir, alguns exemplos de disposições constitucionais relativas à incorporação da norma internacional no ordenamento interno, conforme o modelo monista:

---

### DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS RELATIVAS À INCORPORAÇÃO DO DIREITO INTERNACIONAL

- **Artigo 8 da Constituição de Cuba:** *“O prescrito nos tratados internacionais em vigor para a República de Cuba forma parte ou se integra, segundo corresponda, ao ordenamento jurídico nacional”.*
- **Artigo 417 da Constituição do Equador:** *“No caso dos tratados e outros instrumentos internacionais de direitos humanos se aplicarão os princípios [...] de aplicabilidade direta [...]”.*
- **Artigo 144 da Constituição de El Salvador:** *“Os tratados internacionais celebrados por El Salvador com outros estados ou com organismos internacionais, constituem leis da República ao entrar em vigência [...]”.*
- **Artigo 137 da Constituição do Paraguai:** *“[...] os tratados, convenções e acordos internacionais aprovados e ratificados [...] integram o direito positivo nacional [...]”.*
- **Artigo 55 da Constituição do Peru:** *“Os tratados celebrados pelo Estado e em vigor formam parte do direito nacional”.*
- **Artigo 74.3 da Constituição da República Dominicana:** *“Os tratados, pactos e convenções relativos a direitos humanos, subscritos e ratificados pelo Estado dominicano [...] são de aplicação direta e imediata pelos tribunais e demais órgãos do Estado”.*
- **Artigo 23 da Constituição da Venezuela:** *“Os tratados, pactos e convenções relativos a direitos humanos, subscritos e ratificados pela Venezuela [...] são de aplicação imediata e direta pelos tribunais e demais órgãos do Poder Público”.*

Em virtude desse tipo de disposições constitucionais, não são necessárias leis adicionais para ratificação para que a Convenção da OIT seja obrigatória em nível nacional. Medidas adicionais podem ser úteis para eliminar qualquer contradição entre as dispo-

sições da Convenção e a legislação e a prática nacionais ou assegurar que todas as autoridades e pessoas interessadas estejam cientes da incorporação da Convenção ao direito interno e, quando necessário, para dar orientações.

## 12.5. Hierarquia das normas internacionais no direito interno

A hierarquia das normas internacionais no direito interno é um procedimento em virtude do qual se determina a hierarquia da norma internacional em relação às normas do direito nacional.

A maioria das Constituições da região contém disposições que reconhecem a aplicação preferencial do

disposto nos tratados internacionais de direitos humanos quando são mais favoráveis. As Convenções Internacionais do Trabalho são tratados internacionais de direitos humanos e, portanto, têm esta aplicação preferencial.

A seguir, alguns exemplos de disposições constitucionais:

---

### DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS RELATIVAS À HIERARQUIA DO DIREITO INTERNACIONAL

- **Constituição da Bolívia, artigo 256.I:** *“Os tratados e instrumentos internacionais em matéria de direitos humanos que tenham sido firmados, ratificados ou aos quais o Estado tenha aderido, e que declarem direitos mais favoráveis aos conteúdos na Constituição, se aplicarão de maneira preferencial sobre esta”.*
- **Constituição da Colômbia, artigo 93:** *“Os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Congresso, que reconhecem os direitos humanos e que proibem sua limitação nos estados de exceção, prevalecem na ordem interna”.*
- **Constituição da Costa Rica, artigo 7:** *“Os tratados públicos, as convenções internacionais e os tratados, devidamente aprovados pela Assembleia Legislativa, terão a partir de sua promulgação ou desde o dia em que sejam designados, autoridade superior às leis”.*
- **Constituição do Equador, artigo 417:** *“A Constituição e os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado, que reconheçam direitos mais favoráveis aos conteúdos na Constituição, prevalecerão sobre qualquer outra norma jurídica ou ato do poder público”.*
- **Constituição da Guatemala, artigo 46:** *“[...] matéria de direitos humanos, os tratados e convenções aceitos e ratificados pela Guatemala, têm preeminência sobre o direito interno”.*
- **Constituição da República Dominicana, artigo 74.3:** *“Os tratados, pactos e convenções relativos a direitos humanos, inscritos e ratificados pelo Estado dominicano, têm hierarquia constitucional [...]”.*
- **Constituição de Venezuela, artigo 23:** *“Os tratados, pactos e convenções relativos a direitos humanos, inscritos e ratificados pela Venezuela, têm hierarquia constitucional e prevalecem na ordem interna, na medida em que contenham normas sobre seu gozo e exercício mais favoráveis [...]”.*

## 12.6. Interpretação das disposições constitucionais conforme a norma internacional

É regra de interpretação que as disposições constitucionais sejam interpretadas conforme os parâmetros e as garantias estabelecidas pelas normas internacionais. Algumas Constituições da região

contêm disposições que reconhecem expressamente esta regra de interpretação em relação aos tratados internacionais de direitos humanos. A seguir, alguns exemplos de disposições constitucionais:

---

### DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS RELATIVAS À INTERPRETAÇÃO CONFORME O DIREITO INTERNACIONAL

- **Constituição da Bolívia, artigo 256.I:** “Os direitos reconhecidos na Constituição serão interpretados de acordo aos tratados internacionais de direitos humanos, quando estes previrem normas mais favoráveis”.
  - **Constituição da Colômbia, artigo 93:** “Os direitos e deveres consagrados nesta Carta se interpretarão conforme os tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados pela Colômbia”.
  - **Artigo 55 da Constituição do Peru:** “As normas relativas aos direitos e às liberdades que a Constituição reconhece se interpretam conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas matérias ratificados pelo Peru”.
- 

## 12.7. Hierarquia das normas internacionais do trabalho no direito internacional

A hierarquia das normas internacionais do trabalho no direito internacional consiste na determinação da classificação ou da hierarquia, que a norma internacional do trabalho tem em relação a outras normas do direito internacional.

Entre as normas do direito internacional, dos direitos humanos e dos sis-

temas de proteção internacional de direitos humanos existe uma relação de convivência e de complementariedade, que proporciona a maior efetividade possível para a defesa, a promoção e a proteção dos direitos em benefício das pessoas ou coletivos protegidos nos instrumentos internacionais.<sup>68</sup> No marco dessa relação, as

---

68. PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional. Um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, pp. 57-58.

normas internacionais reconhecem que o princípio da aplicação da norma seja mais favorável às pessoas ou coletivos protegidos. Em matéria trabalhista e sindical, a normativa da OIT tem um lugar preponderante nessa relação.

Um exemplo claro dessa relação de preeminência é o artigo XXII.3 do

Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o artigo 8.3 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais que estabelecem, expressamente, que nenhuma de suas disposições autoriza a adotar medidas que possam prejudicar as garantias previstas na Convenção 87 da OIT.

---

## DISPOSIÇÕES DOS PACTOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS RELATIVOS À PREEMINÊNCIA DAS CONVENÇÕES DA OIT NO DIREITO INTERNACIONAL

- **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, artigo 22.3:** *“Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar ou a aplicar medidas legislativas e leis que restrinjam as garantias previstas na referida Convenção”.*
  - **Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, artigo 8.3:** *“Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas e leis que restrinjam as garantias previstas na referida Convenção”.*
-

## 13. Elementos relevantes sobre os pronunciamentos dos órgãos de controle da OIT

### 13.1. Valor jurídico dos pronunciamentos dos órgãos de controle

Na determinação do conteúdo das disposições das normas internacionais do trabalho, os princípios e as decisões adotadas pelos órgãos de controle da OIT têm um papel preponderante.

No Estudo Geral de 1994 sobre Liberdade Sindical e Negociação Coletiva, a Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações assinalou o seguinte:

*“As normas da OIT em matéria sindical foram complementadas e desenvolvidas pelos princípios que vêm estabelecendo os órgãos de controle, em particular o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração e a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical, que foram instituídos para examinar as queixas relativas às violações dos direitos sindicais. As decisões, que não se limitam às normas fundamentais consagradas nas convenções sobre a liberdade sindical, apesar da importância adquirida por elas em direito positivo, sobretudo devido ao grande número de países que as ratificaram, converteram-se, progressivamente, em um conjunto de princípios que, junto com as observações formuladas pela Comissão, constituem um autêntico direito internacional da liberdade sindical”.*

Como se viu na **Unidade 5**, o sistema de controle da OIT articula órgãos com um alto nível de especialização técnico-jurídica, de imparcialidade e de composição internacional (Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações; Comissões de Pesquisa) com órgãos de composição tripartite de alto nível de representatividade e legitimidade institucional (Comitê de Liberdade Sindical, Comissão de Aplicação de Normas, Comitês

*ad hoc*). Assim, a interpretação do alcance jurídico dos instrumentos internacionais da OIT conta com um respaldo jurídico e institucional da mais alta qualidade e, conforme assinalado pela Constituição da OIT, tem eficácia e validade para todos os Estados membros da OIT.

São vários os argumentos para sustentar o valor jurídico e a legitimidade institucional transcendental dos pronunciamentos dos órgãos de controle da OIT, entre eles:<sup>69</sup>

69. BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. *Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010, pp. 92-95.



## ARGUMENTOS PARA SUSTENTAR O VALOR JURÍDICO E A LEGITIMIDADE DOS PRONUNCIAMENTOS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE

### Legitimidade da interpretação efetivada pelos órgãos de controle

- Os órgãos de controle da OIT contam com características que lhes outorgam importância e legitimidade únicas:
  - Alto nível de especialização, tanto dos órgãos como do secretariado da OIT que os apoia
  - Natureza internacional
  - Imparcialidade
  - Alta qualidade jurídica dos membros da Comissão de Especialistas e das Comissões de Pesquisa
  - Tripartismo do Comitê de Liberdade Sindical e dos Comitês *ad hoc*

### Leitura válida até que se prove o contrário

- Caso um Estado Membro não aceite a posição dos órgãos de controle sobre o significado conferido a uma convenção internacional do trabalho, a Constituição da OIT contempla a possibilidade de recorrer à Corte Internacional de Justiça a fim de obter uma interpretação definitiva.
- E se os Estados não utilizarem essa faculdade, parece lógico assumir que a leitura que os órgãos de controle fazem das convenções é aceita de modo tácito pelos Estados Membros e, portanto, considerada como válida internacionalmente.

### Aplicação de boa-fé dos tratados

- Tal como dispõe o artigo 26 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, ao ratificar uma Convenção Internacional, o Estado se compromete a respeitar e aplicá-la de boa-fé.
- Visto que a ratificação das convenções da OIT supõe a aceitação por parte do Estado da supervisão dos órgãos de controle, parece razoável considerar que a aplicação de boa-fé desses instrumentos requeira que o Estado acate as observações e recomendações dos órgãos de controle da OIT.

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turín: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010

Com relação à leitura válida dada pelos órgãos de controle da OIT “até que se prove o contrário”, como não há um pronunciamento da Corte Internacional de Justiça que a contra-

diga e estabeleça uma interpretação definitiva, a própria Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações indicou o seguinte:

*“A Comissão deve examinar o significado de certos artigos, determinar seu alcance jurídico e, caso seja adequado, expressar seu parecer. Consequentemente, contanto que a Corte Internacional de Justiça não contradiga os pontos de vista da Comissão, estes continuam válidos e, em geral, reconhecidos. A situação é idêntica em relação às conclusões ou recomendações das comissões de pesquisa que a Corte Internacional de Justiça, segundo o artigo 32 da Constituição, pode confirmar, emendar ou anular, não podendo as partes recusar legitimamente a validade de tais conclusões ou recomendações fora do procedimento previsto no parágrafo 2 do artigo 29 da Constituição”.*

OIT. Relatório Anual de 1990 da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações (§ 7). Citado por BEAUDONNET, Xavier (direção), 2010, p. 94.

Um elemento adicional sobre a importância do valor jurídico dos pronunciamentos dos órgãos de controle da OIT é o ressaltado por Alfredo Villavicencio Ríos<sup>70</sup> relativo às razões de legalidade internacional e segurança jurídica. Nesse sentido, a Comissão de Especialistas afirmou, no Relatório Geral de 1990, que a aceitação dessas considerações “é indispensável à própria existência do princípio

*da legalidade e, por conseguinte, da segurança jurídica necessária para o bom funcionamento da Organização Internacional do Trabalho”.*<sup>71</sup>

A validade da interpretação feita pelos órgãos de controle da OIT é aceita e reconhecida pela comunidade internacional e pelos sistemas de proteção de direitos humanos. A respeito disso, a Corte Interamericana afirma o seguinte:

*“Para concluir que o Estado tenha vulnerado o direito à liberdade de associação, a Corte considera particularmente as afirmações contidas na demanda da Comissão, as constâncias que são apresentadas no expediente e as Recomendações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT”*<sup>72</sup>

70. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: PLADES, 2010.

71. CEACR. Relatório Geral de 1990, parágrafo 7. Citado por VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Op. cit., p. 194.

72. Corte IDH. *Caso Baena Ricardo vs. Panamá*. Sentença de 2 de fevereiro de 2001, parágrafo 171.

## UNIDADE 7.

# FORMAS DE UTILIZAR OS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OS PRONUNCIAMENTOS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE DA OIT

### 14. Para o desenho de estratégias e propostas de políticas públicas nacionais

As normas internacionais de trabalho da OIT estabelecem um marco de obrigações e de orientações políticas para a criação de políticas públicas. As Convenções, as Recomendações, os Protocolos e as Resoluções adotadas na Conferência da OIT têm alinhamentos e orientações políticas e jurídicas em relação às medidas necessárias a serem adotadas pelos Estados para cumprir com as obrigações internacionais contidas nas Convenções. Um número importante de problemas denunciados pelos sindicatos está relacionado a questões de governança, de políticas públicas inadequadas e desenvolvidas sem consulta e sem a participação dos sindicatos.

Os sindicatos podem utilizar as normas internacionais do trabalho e os pronunciamentos dos órgãos de controle para sustentar a elaboração e o desenho de estratégias e propostas de políticas públicas ou planos nacionais para que o Estado cumpra as obrigações internacionais das convenções da OIT. Para a sustentação desse tipo de estraté-

gias e propostas, são relevantes as Recomendações e as Resoluções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho.

Por exemplo, em matéria de economia informal, são particularmente importantes a **Resolução da OIT relativa ao trabalho decente e à economia informal** e a **Recomendação 204 sobre transição da economia informal à economia formal**. Reconhecendo que a informalidade é um fenômeno multidimensional e heterogêneo, esses instrumentos da OIT têm um enfoque integral e contêm diretrizes para o desenho, a adoção e a avaliação de políticas públicas em matéria de macroeconomia, emprego, salários, migração trabalhista, educação, inspeção trabalhista, recompilação de dados e estatísticas, entre outras.

Em matéria de seguridade social, são particularmente importantes a **Resolução relativa à discussão recorrente sobre a proteção social (seguridade social)** e a **Recomendação 202 sobre os pisos de proteção social**. Esses instrumentos estabelecem orientações para a elabora-

ção, mediante um processo de consulta e diálogo social, de estratégias nacionais que tenham por objeto a conquista da cobertura universal da população e garantir, progressiva-

mente, níveis mais elevados, tendo como referência principal a Convenção 102 sobre seguridade social (normas mínimas).

A seguir, alguns exemplos:

---

## EXEMPLOS DE UTILIZAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E DOS PRONUNCIAMENTOS DE ÓRGÃOS DE CONTROLE DA OIT PARA SUSTENTAR O DESENHO DE ESTRATÉGIAS E PROPOSTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

### Propostas sindicais em matéria de seguridade social

#### • Peru. “Propostas das Centrais Sindicais para a Reforma da Seguridade Social no Peru. Rumo a uma seguridade social universal e solidária”.

Essa proposta foi construída de maneira coordenada pelas centrais sindicais peruanas, considerando os princípios fundamentais da seguridade social (solidariedade, universalidade, sustentabilidade financeira, responsabilidade do Estado, equidade de gênero, participação democrática) e utilizou como referência central a Convenção 102 sobre seguridade social (normas mínimas). A proposta inclui especificamente: **a)** o pedido das centrais para a ratificação das partes IV e VI da Convenção 102, diante da necessidade de universalizar a cobertura do seguro dos riscos do trabalho e para promover a cultura de prevenção de acidentes e doenças do trabalho; **b)** a criação de novas instituições, entre elas, um Conselho Nacional de Seguridade Social, uma Tesouraria de Seguridade Social, um Instituto Nacional de Pensões, um Instituto de Seguridade Social de Saúde, um Instituto de Risco do Trabalho e Superintendências de Assistência em Saúde, Pensões e Riscos de Trabalho.

#### • República Dominicana. Proposta de reforma da Seguridade Social elaborada pelas confederações sindicais da República Dominicana.

Essa proposta de reforma do Sistema Dominicano de Seguridade Social foi desenhada de forma conjunta pela Confederação Nacional da Unidade Sindical (CNUS), Confederação Autônoma Sindical Classista (CASC) e Confederação Nacional de Trabalhadores Dominicanos (CNTD). Foi elaborada a partir de um enfoque em direitos humanos e tendo como referência as Convenções da OIT ratificadas pelo país, em especial a Convenção 102 sobre seguridade social, a Convenção 189 sobre trabalho doméstico e a Convenção 183 sobre proteção da maternidade.

### Estratégias e Políticas em matéria de formalização trabalhista

#### • Peru.

Utilizando as bases de dados da OIT e os alinhamentos conceituais da Recomendação 204 sobre a transição da economia informal à economia formal no Peru, adotou-se a Estratégia Setorial para a Formalização Trabalhista, que inclui entre seus objetivos específicos o fortalecimento da capacidade

de cumprimento da regulação trabalhista. A resolução legal e a sustentação técnica dessa Estratégia estão disponíveis em:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/355675/Estrategia\\_Sectorial\\_para\\_la\\_Formalizaci%C3%B3n\\_Laboral\\_\\_2018-2021.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/355675/Estrategia_Sectorial_para_la_Formalizaci%C3%B3n_Laboral__2018-2021.pdf)

## **Estratégias e Políticas Nacionais em matéria de trabalho infantil**

### **• América Latina.**

A fim de cumprir as obrigações das Convenções 138 sobre a idade mínima e o 182 sobre as piores formas de trabalho infantil, vários países da América Latina e Caribe adotaram Planos Nacionais de prevenção e erradicação do trabalho infantil. No desenho e na elaboração dos Planos Nacionais contou-se com a assessoria técnica do Programa Internacional de Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT. Os Planos Nacionais de Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana e Uruguai estão disponíveis em:

<http://white.lim.ilo.org/ipec/pagina.php?seccion=23&pagina=102>

### **• Peru.**

Um exemplo é a Estratégia Nacional para a Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil adotada no Peru e que incluiu a instalação do Comitê Diretivo Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil CPETI como instância de coordenação multissetorial e espaço tripartite, onde participam as centrais sindicais peruanas. No processo de elaboração dessa Estratégia contou-se com a assessoria técnica da OIT por intermédio do Programa Internacional de Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC). A Estratégia se encontra disponível em:

<http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/estrategia20122021.pdf>

## **Estratégias e Políticas em matéria de trabalho forçado**

### **• Peru.**

A fim de cumprir com as obrigações das convenções 29 sobre trabalho forçado e 105 sobre abolição do trabalho forçado, desenhou e adotou-se, no Peru, uma série de políticas públicas centradas na coordenação multissetorial e sinergias entre os Ministérios envolvidos na execução de ações e intervenções para o cumprimento de tarefas de erradicação do trabalho forçado e de promoção, prevenção, detecção, atenção e recuperação das vítimas de trabalho forçado. Entre as medidas se encontram:

- Protocolo Intersetorial contra o Trabalho Forçado.
- Plano Nacional de Luta contra o Trabalho Forçado.  
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/93507/109343/F-450385432/PER93507.pdf>

- Comissão Nacional para a Luta contra o Trabalho Forçado  
[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=75528&p\\_country=PER&p\\_count=1328&p\\_classification=03&p\\_classcount=7](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=75528&p_country=PER&p_count=1328&p_classification=03&p_classcount=7)

## 15. Para a elaboração de projetos de lei e a promoção de reformas na legislação<sup>73</sup>

Conforme o ressaltado na unidade 1 deste guia, os instrumentos adotados na Conferência Internacional do Trabalho, as decisões dos órgãos do sistema de controle da OIT, a assessoria técnica do Escritório Internacional do Trabalho e o respaldo político da OIT tiveram uma influência substancial na promoção das legislações trabalhistas de caráter protetor.<sup>74</sup> Os sindicatos podem utilizar as normas internacionais do trabalho e os pronunciamentos dos órgãos de controle para a elaboração de propostas de legislação e a promoção de reformas trabalhistas de acordo com as reivindicações sindicais.

É importante considerar que os órgãos de controle regular da OIT, a Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações e a Comissão de Aplicação de Normas, dão continuidade permanente às reformas na legislação trabalhista conforme as normas internacionais do trabalho e as observações e recomendações dos órgãos de controle da OIT, incluindo os órgãos dos procedimentos de controle especial, as comissões tripartites derivadas das Reclamações, as comissões de pesquisa e o Comitê de Liberdade Sindical.

Os sindicatos também podem utilizar as normas internacionais do trabalho, incluindo as Convenções não

ratificadas e Recomendações, como fonte de inspiração no marco de reformas da legislação.

Outro recurso relevante são os comentários a projetos de lei e os conceitos técnicos que o Escritório Internacional do Trabalho elabora. Esse recurso pode servir também para a formulação de projetos de lei.

Além do mais, é relevante considerar os seguintes pontos:

- Quando uma Convenção está acompanhada de uma Recomendação, é importante que os sindicatos utilizem ambos instrumentos conjuntamente. Com frequência, a recomendação complementar estabelece os detalhes relativos à implementação da Convenção.
- Utilizar os comentários e as recomendações formuladas pelos órgãos de controle da OIT relativos a seu país quando resultem pertinentes. Sustentar a proposta sindical de reforma na legislação com recomendações da OIT a reforça política e juridicamente.
- Utilizar os princípios e as decisões que os órgãos de controle da OIT produziram ao longo de décadas e sustentaram reformas trabalhistas de caráter protetor em todo o mundo. Por exemplo, a compilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical.<sup>75</sup>

73. Para esse ponto foi usado como fontes os seguintes documentos: *Panorama Laboral Normativo*. Disponível em: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_537018/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_537018/lang-es/index.htm); *Guía N° 12. Normas internacionales del trabajo: herramientas para fortalecer la legislación laboral nacional y la Guía N° 4 para promover la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical*. Disponível em: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_430607/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_430607/lang-es/index.htm)

74. VILLASMIL PRIETO, Humberto. *Una visión "americana" del centenario de la OIT: aproximación a la comprensión de una relación histórica*. OIT: Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, diciembre 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_736787.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_736787.pdf)

75. [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS\\_635185/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang-es/index.htm)

Uma ferramenta útil para o acompanhamento das reformas na legislação é a base de dados da OIT NATLEX. Essa base de dados contém a legislação nacional do trabalho, da seguridade social e dos direitos humanos em geral. Pode-se buscar

informação por país e por tema. A NATLEX está disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p\\_lang=es](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es)

O quadro a seguir contém alguns exemplos:

---

## EXEMPLOS DE UTILIZAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DE TRABALHO E DOS PRONUNCIAMENTOS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE DA OIT PARA A PROMOÇÃO DE REFORMAS DA LEGISLAÇÃO

### Reformas da legislação sobre piores formas de trabalho infantil

#### • Argentina

O caso trata das deficiências na aplicação por parte da Argentina da Convenção 182 da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil. A Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações assinalou a falta de adoção no Código Penal Argentino de uma lista minuciosa, especificando as atividades trabalhistas perigosas proibidas para menores de idade, assim como a falta de uma tipificação explícita do uso de menores para prostituição. Depois de instar o Governo a abordar essas deficiências, a Comissão de Especialistas travou um diálogo construtivo com o Governo, ao que se somou o Comitê dos Direitos da Criança das Nações Unidas, e que finalmente concluiu na aprovação de uma série de modificações das leis, nas quais se estabelecia a lista de atividades de trabalho perigosas e tipificava a prostituição infantil como delito.

A Comissão de Especialistas deu continuidade a essas reformas na legislação em seu Relatório Anual de 2018, cuja observação encontra-se disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3340183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID:3340183)

**Fonte:** OIT. Controle de cumprimento das normas internacionais do trabalho. O papel fundamental da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT. Genebra: OIT, 2019..

#### • Peru

Para o cumprimento das obrigações exigidas pelas Convenções 138 e 183 da OIT, adotou-se uma legislação a fim de aprovar uma lista de trabalhos e atividades perigosos e nocivos para a saúde integral e a moral das e dos adolescentes. A norma legal adotada está disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/96104/113460/F73813669/PER96104.pdf>

## Reformas da legislação sobre discriminação

### • Brasil

O Brasil foi objeto de numerosas observações por parte da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações e incluído na “lista curta” da Comissão de Aplicação de Normas da Conferência em relação ao cumprimento da Convenção 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação). As observações e o acompanhamento por parte de ambos órgãos de controle regular contribuíram para a adoção de medidas legislativas de sensibilização por parte do Governo brasileiro.

A Comissão de Especialistas deu sequência a essas reformas na legislação em seus Relatórios Anuais. As observações estão disponíveis em:

#### Observação de 2018:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:3344330,102571,Brasil,2017](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3344330,102571,Brasil,2017)

#### Observação de 2014:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:3149568,102571,Brasil,2013](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3149568,102571,Brasil,2013)

#### Observação de 2013:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:3057584,102571,Brasil,2012](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3057584,102571,Brasil,2012)

#### Observação de 2010:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2308974,102571,Brasil,2009](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2308974,102571,Brasil,2009)

#### Observação de 2009:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2303709,102571,Brasil,2008](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2303709,102571,Brasil,2008)

#### Observação de 2007:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2272348,102571,Brasil,2006](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2272348,102571,Brasil,2006)

**Fonte:** OIT. La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión. Ginebra: OIT, 2011, pp. 79-85.

## Reformas da legislação sobre amianto

### • Canadá

O caso trata dos artigos 3 e 10 da Convenção 162, segundo os quais os Estados que a ratificarem garantirão a proteção mais estrita possível dos trabalhadores contra o amianto e, na medida do possível, proibirão o uso da substância. Em várias ocasiões, em seus relatórios, a Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações considerou os comentários dos sindicatos canadenses nos quais se expressava que, enquanto o Canadá seguia sendo um dos maiores pro-



dutores de amianto, estudos científicos e diretrizes atualizados de institutos nacionais de pesquisa, a OIT e a OMS apontavam que, do ponto de vista científico, se recomendava a proibição completa da utilização de amianto no Canadá e que isso não traria consequências econômicas importantes. Por conseguinte, a Comissão de Especialistas, com o apoio da Comissão de Aplicação de Normas, convidou o Governo a realizar consultas com os interlocutores sociais a fim de atualizar as leis nacionais sobre o amianto conforme as normas científicas mais recentes, cumprindo o disposto na Convenção 162. Depois desses comentários, o Governo empreendeu um processo de reforma legislativa, que culminou com a aprovação de novas leis que proibiram quase por completo a produção e o uso do amianto no país.

A Comissão de Especialistas deu continuidade a essas reformas da legislação em seu Relatório Anual de 2018. A observação está disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3343017](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID:3343017)

**Fonte:** OIT. Control de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Ginebra: OIT, 2019.

## Reformas da legislação sobre proteção contra a prática antissindical

### • Costa Rica

O caso se refere às persistentes deficiências na aplicação das leis da Costa Rica contra a prática antissindical que permitiram que muitos sindicalistas não tivessem proteção adequada contra demissões discriminatórias e demais atos de assédio, que a Comissão de Especialistas considera que infringem o direito que lhes cabe em virtude dos artigos 1 e 2 da Convenção 98. À raiz dos comentários da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações e de outros organismos internacionais, assim como das consultas entre o Governo da Costa Rica e os especialistas da OIT, adotou-se finalmente uma nova lei, em 2016, que estabeleceu várias medidas para reduzir drasticamente a duração dos procedimentos dos casos de prática antissindical e melhorar a execução das sentenças judiciais a esse respeito.

A Comissão de Especialistas deu sequência a essas reformas na legislação em seu Relatório Anual de 2019. A observação está disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3340183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID:3340183)

**Fonte:** OIT. Control de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Ginebra: OIT, 2019.

## Reformas da legislação sobre igualdade de remuneração

### • Granada

O caso se refere a uma disposição da Ordenação sobre o Salário Mínimo de Granada de 2002, na qual se estabelecia um salário mínimo diferente para os trabalhadores e as trabalhadoras agrícolas. A Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações recordou que essa disposição não se ajustava ao disposto no parágrafo 1) do artigo 2 da Convenção 100 da OIT, no qual se proíbe qualquer diferença na deter-

minação dos salários por razão de sexo, e instou o Governo a modificar a lei. Depois desses comentários, chegou-se a um acordo entre os interlocutores sociais de Granada, em que se apoiou a posição da Comissão de Especialistas. Como resposta, o Governo iniciou um processo de reforma que finalmente se traduziu em uma modificação da Ordenação, pela qual se estabeleceu a igualdade de salários mínimos para todos os trabalhadores agrícolas, independentemente de seu gênero.

A Comissão de Especialistas deu sequência a essas reformas na legislação em seu Relatório Anual de 2013. A observação está disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3081676](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID:3081676)

**Fonte:** OIT. Control de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Ginebra: OIT, 2019.

## Reformas da legislação sobre trabalho forçado

### • Peru

O caso se refere ao Código Penal do Peru, que, se continha delitos relacionados com o tráfico de pessoas e outros tipos de trabalho obrigatório, não continha disposições específicas que tipificassem como delito o trabalho forçado em todas suas formas, tal como dispõe o artigo 25 da Convenção 29 da OIT. Depois de ter destacado esse problema, a Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações instou o Governo a aprovar uma nova normativa na qual se estabeleceram esses delitos penais. A partir desses comentários, o Governo, com a assessoria de especialistas técnicos da OIT, iniciou um processo que se traduziu na preparação e sanção de uma reforma do Código Penal do Peru, na qual se agregaram vários delitos novos, nos quais o trabalho forçado é abordado em todas as suas formas.

A Comissão de Especialistas deu sequência a essas reformas na legislação em seu Relatório Anual de 2018. A observação está disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3330851](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID:3330851)

**Fonte:** OIT. Control de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Ginebra: OIT, 2019.

## Reformas da legislação sobre a abolição do trabalho forçado

### • República Dominicana

A República Dominicana foi objeto de numerosas observações por parte da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações e examinou na Comissão de Aplicação de Normas da Conferência o cumprimento do Convênio 105 sobre trabalho forçado, em particular no âmbito das plantações de cana de açúcar e dos abusos cometidos contra os trabalhadores migrantes haitianos. As observações e o acompanhamento por parte de ambos órgãos de controle regular, que incluiu missões de contato direto e assessoria técnica do Escritório Internacional do Trabalho, contribuíram para a adoção de medidas legislativas.

A Comissão de Especialistas deu sequência a essas reformas na legislação em seus Relatórios Anuais. As observações estão disponíveis em:

**Observação de 2000:**

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2186925,102930,Rep%C3%BAblica%20Dominicana,1999](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2186925,102930,Rep%C3%BAblica%20Dominicana,1999)

**Observação de 1998:**

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2163153,102930,Rep%C3%BAblica%20Dominicana,1997](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2163153,102930,Rep%C3%BAblica%20Dominicana,1997)

**Observação de 1992:**

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2106152,102930,Rep%C3%BAblica%20Dominicana,1992](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2106152,102930,Rep%C3%BAblica%20Dominicana,1992)

**Fonte:** OIT. La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión. Ginebra: OIT, 2011, pp. 85-93.

---

## 16. Para a sustentação de denúncias diante de tribunais judiciais nacionais

Os sindicatos podem utilizar as normas internacionais do trabalho e os pronunciamentos dos órgãos de controle para sustentar suas denúncias diante dos tribunais judiciais nacionais.

Como referência para sustentar seus argumentos, os sindicatos podem incluir em suas denúncias as observações e as recomendações dos órgãos de controle, entre os quais, a Comissão de Especialistas

e o Comitê de Liberdade Sindical.

Dessa forma, vários tribunais nacionais se apropriaram das normas internacionais do trabalho e dos alinhamentos dos pronunciamentos dos órgãos de controle e refletem isso em suas sentenças.

Os sindicatos costumam utilizar os recursos de amparo ou tutela e as ações de inconstitucionalidade.

No quadro a seguir, alguns exemplos:

### EXEMPLOS DE UTILIZAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E DOS PRONUNCIAMENTOS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE DA OIT PARA SUSTENTAR CASOS DIANTE DOS ÓRGÃOS JUDICIAIS NACIONAIS

#### CASOS SOBRE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

##### Caso sobre igualdade salarial

###### • Canadá

O caso se refere à denúncia da Comissão de Direitos da Pessoa e Direitos da Juventude, na qual o sistema de compensação vigente (Carta de direitos humanos e liberdades de Québec) mantinha uma diferença salarial discriminatória entre os empregados da área administrativa (dominado pelo sexo feminino) e os do setor especializado e de serviços (dominado pelo sexo masculino). O Tribunal dos Direitos Humanos de Québec tomou como fundamento a Convenção 100 e a Recomendação 90 da OIT, assim como os tratados pertinentes das Nações Unidas, e determinou que a legislação nacional fosse interpretada conforme as obrigações internacionais do Estado. O tribunal declarou que a Universidade de Laval havia violado o direito de igualdade dos empregados da área administrativa ao não lhes conceder uma remuneração igual a de seus companheiros do setor especializado e de serviços, já que realizavam trabalhos de igual valor.

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turin: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

##### Caso sobre direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, estabilidade trabalhista e direito à não discriminação

###### • Colômbia

O caso se refere a uma sentença da Corte Constitucional da Colômbia

(Sentença C-028/19), na qual se sustenta a decisão jurisdicional considerando a Convenção 111 da OIT relativa à discriminação em matéria de emprego e ocupação, “*que impõe ao Estado a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades em matéria de emprego e ocupação, através de distintos mecanismos, entre os quais a revogação de disposições legislativas incompatíveis com tal postulado e a modificação de práticas que distingam, excluam ou se fundam em preferências injustificadas baseadas em motivos de raça, religião, cor, opinião política, ascendência ou origem social (artigo 1, literal b)*” (considerando 4.16).

A sentença está disponível em:

[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-028-19.htm?fbclid=IwAR2tPcReypJWy\\_jglFA4QZS48kxAqJi2QhEVW7u-MTEcb-oy-XugkpzU-yOY](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-028-19.htm?fbclid=IwAR2tPcReypJWy_jglFA4QZS48kxAqJi2QhEVW7u-MTEcb-oy-XugkpzU-yOY)

Referência de Mery Perdomo, advogada trabalhista, assessora jurídica de sindicatos e dirigente sindical.

## CASOS SOBRE DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS

### • Costa Rica

caso se refere a uma sentença da Sala Constitucional da Corte Suprema de Justiça, de 11 de agosto de 1999 (resolução nº 06229-aa, expediente nº 96-007361-007-CO-C), na qual o tribunal invalidou um decreto que reduzia o tamanho de uma reserva indígena, com o único fundamento da violação do artigo 11 do Convenção 107 da OIT.

### • Costa Rica

EO caso se refere a uma sentença da Sala Constitucional da Corte Suprema de Justiça, de 16 de janeiro de 1998 (resolução nº 0241-98, expediente nº 5325-V-97), na qual o tribunal, baseando-se no artigo 4 da Convenção 169 da OIT em virtude do qual os Estados se comprometem a adotar medidas especiais de proteção em benefício dos povos indígenas e tribais, invalidou a decisão de diminuir 85% do orçamento da Comissão Nacional para Assuntos Indígenas. «*Do momento em que a Costa Rica aprovou esse instrumento internacional, o Estado costarricense se comprometeu, segundo o citado Artigo 4, a estabelecer medidas especiais, o que se deve entender como um constante ativismo para salvaguardar esses grupos étnicos minoritários, suas instituições, seus bens, seu trabalho, seu meio ambiente, entre outras coisas, da influência de nossa população e cultura. Essas medidas especiais devem significar para o Estado uma proibição de abandonar ou deixar à deriva uma instituição pública que tem por objeto se estabelecer como fórum de discussão e iniciativas dos assuntos indígenas no país*».

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turín: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

### Caso sobre jornada de trabalho

#### • Peru

O caso se refere a uma demanda de inconstitucionalidade apresentada pelo Sindicato de Trabalhadores Toquepala e outros diante do Tribunal Constitucional peruano. Em sua sentença, de 17 de abril de 2006 (expediente n° 4635-2004-AA/TC), o Tribunal Constitucional declarou a invalidez dos horários de trabalho fixados pela convenção coletiva de uma empresa mineira. Para tal, o Tribunal comentou distintos instrumentos internacionais como a Convenção 1 da OIT, assim como observações a respeito dessa mesma Convenção efetuadas pela Comissão de Especialistas do Peru. «Com relação a isso, cabe mencionar que a Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da Organização Internacional do Trabalho, em sua Observação Individual sobre a Convenção Número 1 – Horas de Trabalho (Indústria) 1919 (Ratificação 1945), Documento N.º 062002PER001, do ano 2002, considerou que o sistema de trabalho 14 x 7 aplicável no Peru não cumpre o que dispõe o artigo 2º da Convenção 1 da OIT, já que a média de horas de trabalho semanais por um período de três semanas chega a 56 horas e excede o limite prescrito pelo artigo 2, c) (48 horas por semana).».

A sentença do Tribunal Constitucional está disponível em:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/O4635-2004-AA.pdf>

A Comissão de Especialistas deu continuidade a esse caso em seu Relatório Anual de 2009. A observação está disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2290936,102805,Per%C3%BA,2008](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::yNO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2290936,102805,Per%C3%BA,2008)

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turin: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

### Caso sobre proteção contra as demissões injustificadas

#### • Trindade e Tobago

O caso se refere a uma resolução do Tribunal do Trabalho de Trindade e Tobago (3 de março de 1998, n° 140 de 1997) na qual sé indicado o seguinte: «Os princípios das boas práticas das relações de trabalho proíbem terminar o vínculo de trabalho sem uma causa justificada relacionada à capacidade do trabalhador para realizar o trabalho para o qual foi contratado ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa. Esses princípios estão reconhecidos na Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, na qual se põem por escrito os princípios de boas práticas das relações trabalhistas já assentadas, sem que tenha influência o fato da Convenção não ter sido ratificada por Trindade e Tobago. A Convenção não é aplicável como elemento integrante do direito interno de Trindade e Tobago, mas como prova da existência de princípios de boas práticas das relações de trabalho internacionalmente aceitas».

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turin: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

## Caso sobre direito de sindicalização no setor agrícola

### • Canadá

O caso se refere ao direito de sindicalização dos trabalhadores agrícolas. A lei sujeita à revisão pela Suprema Corte do Canadá não proibia os trabalhadores rurais de se sindicalizarem, mas se abstinha de conceder a proteção dada a outros trabalhadores diante de práticas antissindiais, entre outras. A Suprema Corte do Canadá (20 de dezembro de 2001) ressaltou a centralidade do princípio da não discriminação no reconhecimento efetivo da liberdade sindical. A fim de apoiar o reconhecimento da obrigação positiva do Estado em ampliar o regime de proteção da liberdade sindical aos trabalhadores agrícolas, o Tribunal fez referência a várias Convenções da OIT, em particular, aos Artigos 2 e 10 da Convenção nº 87 e Convenções nº 11 e 141.

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turín: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

## Casos sobre proteção contra a prática antissindical

### • Chile

O caso se refere a uma sentença da Corte Suprema de Justiça do Chile, de 19 de outubro de 2000 (expediente nº 10.695). A jurisdição devia determinar se o foro sindical abarcava os trabalhadores que eram candidatos a representantes sindicais ainda antes do registro oficial do sindicato. Constatando a contradição existente entre dois artigos da legislação trabalhista referentes ao momento em que o foro sindical começava a ter pleno efeito, a Corte Suprema do Chile recorreu às convenções da OIT ratificadas pelo país com o fim de dirimir qual das duas soluções devia prevalecer finalmente. A Corte se referiu pontualmente ao artigo 3 da Convenção nº 87 da OIT, que reconhece aos sindicatos o direito de escolher livremente seus representantes, e às Convenções nº 98 e 135, que obrigam os Estados a garantir uma proteção eficaz e adequada contra a discriminação dos trabalhadores por razão de sua afiliação sindical ou de suas atividades sindicais. Com tal fundamento, a Corte Suprema sentenciou que a legislação nacional devia ser interpretada de tal modo a proteger efetivamente os candidatos a representantes sindicais contra todo ato de discriminação, mesmo quando apresentassem sua candidatura antes da constituição oficial do sindicato. No que se refere à utilização do direito internacional para a interpretação do direito interno, a Corte Suprema se pronunciou da seguinte maneira: «(...) *As Convenções Internacionais do Trabalho nº 87, 98 e 135, por meio das quais se faz evidente que, diante de eventuais dúvidas que possa oferecer nosso direito interno, devem ser considerados os preceitos da normativa internacional, especialmente o disposto no Artigo 5 da Constituição Política da República. (...) que é o artigo 3 da Convenção nº 87 relativo à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização e se refere à autonomia dessas organizações, que dentre um de seus aspectos está a livre escolha de seus representantes. Óbvio parece que, se com motivo da constituição de um sindicato e da eleição de sua direção, demitem-se os dirigentes por necessidade da empresa, nossa legislação não se amolda à norma internacional*».

## • Costa Rica

O caso se refere a uma sentença da Sala Constitucional da Suprema Corte da Costa Rica, de 8 de outubro de 1993 (Resolução nº 5000-93, Arquivo nº 1214-S-93) na qual o Tribunal, com base principalmente no Artigos 1 das Convenções nº 98 e 135 da OIT e na falta de disposição expressa do Código do Trabalho, reconheceu a existência de proteção reforçada em benefício dos representantes dos trabalhadores, que inclui também o direito à reintegração em caso de demissão sem justa causa.

## • Peru

O caso se refere à ação de inconstitucionalidade movida pelo Sindicato Unitário dos Trabalhadores da Telefónica del Perú S.A. e FETRATEL diante da Corte Constitucional do Peru (expediente nº 1124-2001-AA / TC). Em relação às demissões antissindiciais, o Tribunal Constitucional ordenou, levando em consideração o disposto nas Convenções nº 87, artigos 2º e 98º, artigo 1º, nº 2 b), o regresso ao trabalho das pessoas filiadas aos sindicatos demandantes que tenham sido demitidas da empresa, alegando ter sido utilizado o critério da filiação sindical para a aplicação da medida de demissão.

A sentença está disponível em:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turín: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

## Caso sobre o direito organizações sindicais sem autorização prévia

### • Colômbia

O artigo 372 do Código Substantivo do Trabalho da Colômbia prevê que as organizações de trabalhadores devem registrar seus atos constitutivos no Ministério do Trabalho para poderem gozar dos direitos reconhecidos aos sindicatos pela legislação nacional. A validade dessa disposição foi questionada perante o Tribunal Constitucional da Colômbia por suposta violação do artigo 2 da Convenção nº 87 da OIT e artigo 39 da Constituição colombiana, que reconhece a liberdade sindical. Foi alegado que o processo de registro, na verdade, constituiu uma autorização prévia devido ao amplo controle do conteúdo do contrato social realizado pelo Ministério. Tendo recordado que a Convenção Nº 87 da OIT fazia parte do Bloco de Constitucionalidade, o Tribunal se valeu de seu artigo 2º, bem como do artigo 39 da Constituição Nacional para declarar a constitucionalidade condicional do artigo questionado, “*no entendimento de que o referido registro desempenha funções exclusivamente publicitárias, sem que isso autorize o referido ministério a exercer um controle prévio sobre o conteúdo dos estatutos*”.

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turín: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

## Casos sobre direito de escolher livremente seus representantes

### • Colômbia

O caso se refere à decisão do Tribunal Constitucional da Colômbia, de 5 de fevereiro de 2000 (sentença C-385/2000), na qual o Tribunal declarou a inconstitucionalidade de um artigo de lei, que reduzia o acesso de



trabalhadores estrangeiros a cargos de direção dos sindicatos, baseada principalmente na violação do artigo 3 da Convenção nº 87 da OIT, que reconhece aos sindicatos, entre outras coisas, o direito de escolher livremente seus representantes.

- **Paraguai**

O caso se refere à ação de inconstitucionalidade movida pela Central Unitária de Trabalhadores (CUT) e pela Central Nacional de Trabalhadores (CNT) contra o Decreto nº 16769 de 1992, instituído pelo Executivo, no qual se regulavam as eleições sindicais e se condicionava a inscrição das organizações, bem como o reconhecimento de seus dirigentes. A Corte Suprema de Justiça do Paraguai, em sentença de 23 de setembro de 2000, nº 35, declarou o Decreto 16.769 inconstitucional, considerando-o contrário ao artigo 3º da Convenção nº 87 da OIT.

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turín: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

## **Caso sobre a negociação coletiva no setor público**

- **Peru**

O caso se refere a uma decisão da Corte Constitucional do Peru, datada de 3 de setembro de 2015, na qual, para fundamentar sua decisão de afirmar o direito à negociação coletiva no setor público, a Corte utilizou as Convenções 98 e 151 da OIT, pronunciamentos do Comitê de Especialistas sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações e vários dos Estudos Gerais preparados no âmbito do procedimento do artigo 19 da Constituição da OIT.

A sentença está disponível em

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%200004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf>

Referência de Saulo Galicia, advogado trabalhista e assessor jurídico de sindicatos

## **Casos sobre promoção da negociação coletiva por setor de atividade**

- **Peru**

O caso se refere a uma sentença do Tribunal Constitucional do Peru (expediente nº 0261-2003-AA/TC) em que este rejeitou o recurso extraordinário interposto pela Câmara de Construção do Peru-CAPECO diante de um ato administrativo que impunha negociação coletiva por setor de atividade na construção civil. A Corte se baseou, entre outras coisas, no artigo 4 da Convenção Nº 98 da OIT, segundo o qual o Estado deve não apenas garantir a negociação direta, mas deve promover seu desenvolvimento, o que permite a concessão de um certo "bônus de tutela" quando este for a única forma de viabilizar a negociação coletiva. Considerou que as características únicas do setor e, em particular, o elevado grau de rotatividade dos trabalhadores entre as diferentes empresas e obras impossibilitam, na prática, a constituição de uma organização sindical por empresa, para que a negociação coletiva por setor de atividade seja a única possibilidade da Federação dos Trabalhadores da Construção Civil do Peru viabilizar seu direito constitucional de negociação coletiva.

A sentença está disponível em

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.pdf>

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turin: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

#### • Peru

O caso se refere a uma decisão do Tribunal Constitucional do Peru (processo nº 03561-2009-PA / TC) em que este sustenta sua decisão de afirmar que o direito à negociação coletiva por setor para a e atividade portuária utiliza diversos instrumentos de OIT: a Convenção 98 sobre direito de sindicalização e negociação coletiva, Convenção 154 sobre negociação coletiva, Recomendação 91 sobre contratos coletivos e Recomendação 163 sobre negociação coletiva.

A sentença está disponível em:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03561-2009-AA.pdf>

Referência de Saulo Galicia, advogado trabalhista e assessor jurídico de sindicatos

### Caso sobre direito à greve

#### • Colômbia

O caso se refere à ação de inconstitucionalidade movida pelo Sindicato de las Empresas Varias de Medellín para apurar se as demissões, por participação em uma greve que havia sido declarada ilegal pela autoridade administrativa, eram antissindical. A Corte Constitucional da Colômbia, em decisão de 10 de agosto de 1999 (expediente nº 206.360), aplicou as Convenções 87 e 98 da OIT e considerou que, tendo sido a greve declarada ilegal pela autoridade administrativa e não pela autoridade judicial, os trabalhadores foram privados da garantia de imparcialidade e proteção contra a prática antissindical. Da mesma forma, na decisão, o Tribunal Constitucional indicou que o bloco de constitucionalidade inclui a Constituição da OIT, as Convenções 87 e 98 e os pronunciamentos do Comitê de Liberdade Sindical. Também destacou que *“As recomendações dos órgãos de controle e vigilância da OIT não podem ser ignoradas: quando resultam de atos do Estado contrários aos tratados internacionais a que se refere o artigo 93 Superior, embora não sejam diretamente vinculantes, geram uma tripla obrigação nas cabeças dos Estados: devem 1) ser aceitas e aplicadas pelas autoridades administrativas; 2) servir de base para a apresentação de projetos legislativos; e 3) orientar o sentido e o alcance das ordens que o juiz de tutela deve emitir para restabelecer os direitos violados ou ameaçados naquele e em casos semelhantes”*.

A sentença está disponível em:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-568-99.htm>

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turin: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

## 17. Para a sustentação de denúncias diante de sistemas internacionais de proteção de direitos humanos

Os sindicatos podem também utilizar as normas internacionais do trabalho e os pronunciamentos dos órgãos de controle da OIT nas denúncias dos casos para serem submetidas a outros sistemas de proteção internacional de direitos humanos, como o sistema universal das Nações Unidas ou os sistemas regionais, entre eles, o sistema interamericano de direitos humanos.

Existe uma complementariedade intrínseca e um reforço mútuo entre a OIT e o sistema interamericano de direitos humanos. Os órgãos do sistema interamericano fundamentam suas decisões em matéria laboral e sindical nos princípios e decisões dos órgãos de controle da OIT. A validade da interpretação feita pelos órgãos de controle da OIT é aceita e reconhecida pelo sistema interamericano de direitos humanos. Com respeito a isso, a Corte Interamericana afirma que *“Para chegar a conclusões sobre se o Estado infringiu o direito à liberdade de associação, a Corte considera particularmente as afirmações contidas na demanda da Comissão, as constâncias que se apresentam no expediente e as Recomendações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT”*.<sup>76</sup>

Os princípios e decisões dos órgãos de controle da OIT foram incorporados aos padrões interamericanos que a Corte Interamericana de Direitos Humanos estabelece em sua jurisdição contenciosa e sua competência não contenciosa ou consultiva. Os padrões interamericanos *“fortalecem a vigência dos direitos humanos garantidos pela Convenção Americana em todos os Estados do hemisfério, já que a proteção internacional dos direitos humanos encontra aplicação direta no âmbito interno”*.<sup>77</sup> A incorporação dos padrões interamericanos ao direito interno se relaciona com a obrigação do *“controle de convencionalidade”*, em virtude do qual os órgãos do Estado e, em particular, os juízes internos devem verificar a compatibilidade das normas e atos e analisá-los em relação à Convenção Americana e à interpretação que desta faça a Corte Interamericana,<sup>78</sup> em seu caráter de intérprete final.

A seguir, alguns exemplos relativos a sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos, nos quais foram utilizadas normas internacionais do trabalho e os princípios estabelecidos pelos órgãos de controle da OIT:

<sup>76</sup>. Corte IDH. *Caso Baena Ricardo vs. Panamá*. Sentencia del 2 de febrero de 2001, párrafo 171.

<sup>77</sup>. Corte IDH. Informe Anual 2010, p. 55.

<sup>78</sup>. Corte IDH. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014.

---

## EXEMPLOS DE UTILIZAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E DOS PRONUNCIAMENTOS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE DA OIT PARA SUSTENTAR CASOS DIANTE DOS ÓRGÃOS JUDICIAIS INTERNACIONAIS

### Caso sobre estabilidade trabalhista

#### • Corte Interamericana. Caso Baena Ricardo e outros vs. Panamá

Nesta decisão a respeito do Panamá, a Corte considerou que a destituição, com base em lei especialmente promulgada para este fim, de 270 servidores públicos que haviam participado de uma greve, era contrária ao princípio da liberdade sindical consagrado no artigo 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos. De acordo com o princípio da reparação integral reconhecido pelo direito internacional, os empregados demitidos devem, então, ser reintegrados e a remuneração perdida durante o tempo decorrido deve ser restaurada. Para dar maior peso à sua argumentação, o Tribunal baseou-se tanto nas recomendações da Comissão de Liberdade Sindical da OIT, que se pronunciou sobre este caso específico, como nas observações da Comissão de Especialistas da OIT. A sentença (2 de fevereiro de 2001) está disponível em:

[http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec\\_72\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf)

**Fonte:** BEAUDONNET, Xavier (dirección). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turín: Centro de Formación Internacional de la OIT. Edición 2010.

### Casos de execução extrajudicial ou desaparecimento forçado de sindicalistas

#### • Corte Interamericana. Caso Huilca Tecse vs. Peru

A Corte destacou a inter-relação entre a proteção da liberdade de associação em nível individual e no nível coletivo. Reiterou sua jurisprudência em relação à obrigação dos Estados de garantir as dimensões individual e social da liberdade de associação e afirmou a relação indivisível entre ambas as dimensões. Apontou que a execução de um dirigente sindical não restringe apenas a liberdade de associação de um indivíduo (dimensão individual), mas também a franqueza e a liberdade de determinado grupo de se associar livremente para alcançar um objetivo comum, sem medo (dimensão social). A liberdade de associação inclui a diretriz de usar qualquer meio para exercer essa liberdade (o direito de greve).

A decisão (3 de março de 2005) está disponível em:

[http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_121\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_121_esp.pdf)

## **Caso sobre liberdade de expressão e liberdade sindical**

### **• Corte Interamericana. Caso Lagos del Campo vs. Peru**

Com base em pronunciamentos da Comissão de Liberdade Sindical, a Corte Interamericana indica que o reconhecimento da liberdade de expressão é uma condição sine qua non para que os sindicatos se desenvolvam plenamente. Indica que a proteção do direito de associação em matéria trabalhista não só protege os sindicatos, seus associados e seus representantes, mas também se estende às organizações que, por serem de natureza diferente do sindicato, objetivam representar os interesses dos trabalhadores e que a proteção da segurança do emprego deve ser reforçada para os representantes eleitos dos trabalhadores.

A decisão (31 de agosto de 2017) está disponível em:

[http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)

## **Caso sobre a titularidade de direitos das organizações sindicais**

### **• Corte Interamericana. Opinião Consultiva sobre a titularidade de direitos das pessoas jurídicas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos**

A Corte estabelece que os Estados têm a obrigação de garantir os direitos das organizações sindicais contidos no artigo 8.1.a do Protocolo de San Salvador e que inclui: a) obrigações positivas: permitir e incentivar a criação de condições adequadas para que tais diretrizes possam ser cumpridas de forma efetiva; e b) obrigações negativas: abster-se de criar barreiras de natureza jurídica ou política que busquem impedir que sindicatos, federações e confederações tenham a possibilidade de gozar de livre funcionamento e aos sindicatos, adicionalmente, de associação.

A Opinião Consultiva (26 de fevereiro de 2016) está disponível em:

[http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_22\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf)

---

# BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR DA OIT

- Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo (2019)  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_713126/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_713126/lang--es/index.htm)
- As regras do jogo: Uma introdução à atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho (Edição do Centenário 2019)  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_672554/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672554/lang--es/index.htm)
- Controle do cumplimiento de las normas internacionales del trabajo: El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (Edición del Centenario 2019)  
[https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_730880/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_730880/lang--es/index.htm)
- Una visión "americana" del centenario de la OIT: aproximación a la comprensión de una relación histórica  
[https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS\\_736787/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_736787/lang--es/index.htm)

- La Fuerza Motriz: Nacimiento y Evolución del Tripartismo-El Papel del Grupo de los Trabajadores en la OIT  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_710913/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_710913/lang-es/index.htm)
  
- La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018)  
[https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS\\_635185/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang-es/index.htm)
  
- Manual para la defensa de la libertad sindical. Cuarta edición revisada.  
[https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_236112/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_236112/lang-es/index.htm)
  
- Guía sobre las normas internacionales del trabajo (2014)  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_246945/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_246945/lang-es/index.htm)
  
- Igualdad salarial - Guía introductoria (2013)  
[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_223157/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang-es/index.htm)
  
- La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo - Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión (2011)  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_154194/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_154194/lang-es/index.htm)
  
- Documento de trabajo núm. 33: "La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo latinoamericano: Unas notas introductorias"  
[https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS\\_172633/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_172633/lang-es/index.htm)
  
- BEAUDONNET, Xavier. *Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho.*  
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09\\_177\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_177_span.pdf)

- La OIT: Qué es, Qué hace (2005)  
[http://www.ilo.ch/global/about-the-ilo/WCMS\\_082366/lang--es/index.htm](http://www.ilo.ch/global/about-the-ilo/WCMS_082366/lang--es/index.htm)
- Guía práctica de la libertad sindical: normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo (2000)  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_087993/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087993/lang--es/index.htm)

## **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR SINDICAL**

- Panorama Laboral Normativo  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_537018/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_537018/lang--es/index.htm)
- Caja de Herramientas de la Campaña Continental por Libertad Sindical  
[https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_430607/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_430607/lang--es/index.htm)











**DGB**  
**BILDUNGSWERK** BUND

**INTERNACIONAL DE  
SERVIÇOS PÚBLICOS**

*A federação sindical internacional dos trabalhadorxs de serviços públicos*

**162 Rua da Quitanda - 4º ANDAR  
01012-010 - SÃO PAULO - SP  
BRASIL**

**E-MAIL: [psi.interamerica@world-psi.org](mailto:psi.interamerica@world-psi.org)  
[www.publicservices.international](http://www.publicservices.international)**

A Internacional de Serviços Públicos é uma Federação Sindical Internacional que agrupa mais de 700 sindicatos, que representam 30 milhões de trabalhadores em 154 países. Levamos suas vozes às Nações Unidas, à OIT, à OMS e outras organizações locais e mundiais. Defendemos os direitos sindicais, e trabalhistas e lutamos pelo acesso universal a serviços públicos de qualidade.